

**PENERAPAN *CELESTIAL MANAGEMENT* DI BANK  
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BANDAR LAMPUNG  
(Studi Pada Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah  
Bandar Lampung)**

**Skripsi**

**IDA AYU SUBEKTI  
NPM : 1951020333**



**Program Studi: Perbankan Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1445/2024 M**

**PENERAPAN *CELESTIAL MANAGEMENT* DI BANK  
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BANDAR LAMPUNG  
(Studi Pada Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah  
Bandar Lampung)**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-  
syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1  
Dalam Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh

**IDA AYU SUBEKTI**

**NPM : 1951020333**

**Jurusan : Perbankan Syariah**

**Pembimbing I : Dr. Erike Anggraeni,M.E.Sy**

**Pembimbing II : Adib fachri,M.E.Sy**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1445/2024 M**

## ABSTRAK

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah membutuhkan konsep sumber daya manusia yang membenai kualitas dan sesuai tatanan Islam. Salah satu konsepnya adalah *celestial management* yang merupakan pendekatan manajemen nilai-nilai spiritual yang diterapkan pada sumber daya manusia. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana penerapan *celestial management* bagi sumber daya manusia di BPRS Kota Bandar Lampung? 2) Bagaimana dampak penerapan *celestial management* bagi sumber daya manusia di BPRS? Dengan tujuan untuk mengetahui penerapan *celestial management* bagi sumber daya manusia di BPRS Kota Bandar Lampung? Dengan tujuan untuk mengetahui dampak penerapan *celestial management* bagi sumber daya manusia di BPRS Kota Bandar Lampung.

Metodologi yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian sebanyak 53 karyawan pada BPRS Bandar Lampung, dan diperoleh sampel sebanyak 8 orang karyawan dan 1 manajer BPRS Bandar Lampung. Teknik Pengumpulan data menggunakan observasi partisipasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dengan tahapan data *collection*, data *reduction*, penarikan kesimpulan, dan validasi penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan penerapan *celestial management* pada BPRS Bandar Lampung dilakukan dengan prinsip ZIKIR, PIKR, dan MIKR. Pada ZIKIR difokuskan pembuatan jadwal jam istirahat dan wajib shalat, mengikuti kajian, dan terkhusus hari jum'at mengaji bersama. Pada PIKR berfokus memberikan kategori penilaian kinerja karyawan *good* dan *very good* untuk selanjutnya diberikan reward. Pada MIKR ditunjukkan oleh penurunan pembiayaan bermalah dimana nilai pembiayaan bermalah tertinggi mencapai 4% dan kemudian saat ini hanya mencapai 2%. Dampak penerapan *celestial management* adalah penyampaian informasi pada bank syariah yang menjadi lebih terbuka yaitu dengan diadakannya rapat besar, selanjutnya kinerja keuangan mencapai 2,7% dan kepuasan nasabah memiliki nilai 5 dikategorikan sangat puas.

**Kata Kunci : *Celestial Managent, Sumber Daya Manusia, dan Bank Pembiayaan Bank Syariah.***

## **ABSTRACT**

*Sharia People's Financing Banks require a human resource concept that focuses on quality and is in accordance with Islamic order. One of the concepts is celestial management, which is a management approach to spiritual values applied to human resources. The formulation of the problem in this research is 1) How is celestial management implemented for human resources in BPRS Bandar Lampung City? 2) What is the impact of implementing celestial management on human resources at BPRS? With the aim of finding out the application of celestial management for human resources in BPRS Bandar Lampung City? With the aim of knowing the impact of implementing celestial management on human resources in BPRS Bandar Lampung City.*

*The methodology used is a descriptive qualitative approach. Research location at Bandar Lampung Sharia People's Financing Bank. The population in the study was 53 employees at BPRS Bandar Lampung, and a sample of 8 employees and 1 manager of BPRS Bandar Lampung were obtained. Data collection techniques use participant observation, interviews, and documentation. Data analysis with stages of data collection, data reduction, drawing conclusions, and research validation.*

*The research results show that the implementation of celestial management at BPRS Bandar Lampung is carried out using the principles of ZIKIR, PIKR, and MIKR. In ZIKIR the focus is on making a schedule for rest hours and mandatory prayers, taking part in studies, and especially on Fridays reciting the Koran together. PIKR focuses on providing good and very good employee performance assessment categories to then be given rewards. The MIKR is shown by a decrease in non-performing financing where the highest value of non-performing financing reached 4% and then currently only reaches 2%. The impact of implementing celestial management is that the delivery of information to sharia banks becomes more open, namely by holding large meetings, then financial performance reaches 2.7% and customer satisfaction has a value of 5, categorized as very satisfied.*

**Keywords: Celestial Manager, Human Resources, and Sharia Bank Financing.**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

***Jl. Letkol H. Endro Sutarmin, Sukarame Bandar Lampung. Telp. (0721)703289***

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ida Ayu Subekti

NPM : 1951020333

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Penerapan *Celestial management* di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung (Studi Pada Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan di sebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Bandar Lampung, ..... 2023

Penulis,



Ida Ayu Subekti  
**1951020333**



KEMENTERIAN AGAMA  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Jl. Teluk H. Endro Sutarmim, Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721)703289*

**SURAT PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **Penerapan *Celestial management* di Bank  
 Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung  
 (Studi Pada Karyawan di Bank Pembiayaan  
 Rakyat Syariah Bandar Lampung)**

Nama : **Ida Ayu Subekti**  
 NPM : **1951020333**

Jurusan : **Perbankan Syariah**  
 Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimajuskannya dan dipertahankan dalam Sidang

Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan  
 Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Erike Anggraeni, M.E. Sy**  
 NIP. 198208082011012009

**Adib Fachri, M.E. Sy**  
 NIP. 198710182018012001

**Ketua Jurusan**

**Any Eliza S.E., M.Ak. Akt**  
 NIP. 198308152006042004



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Leti Kolah Endro Suratman Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp: (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi Dengan judul "Penerapan *Celestial Management* di Bank  
Pembinaan Rakyat Syariah Bandar Lampung (studi pada  
Karyawan di Bank Pembinaan Rakyat Syariah Bandar Lampung  
)" disusun oleh Nama : Ida Ayu Subekti, NPM : 1951020333  
Jurusan : Perbankan Syariah, telah diujikan dalam sidang  
munadrasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari Tanggal  
Selasa, 19 Desember 2023.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Nurlaili, M.A

Sekretaris : Anggun Okta Fitri, M.M

Penguji I : Siska Yuli Anita, M.M.

Penguji II : Adib Fachri, M.E.Sy



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Julius Suryanto, M.M., Akt., C.A

NIP. 197009262008011008

## MOTTO

يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصّٰدِقِينَ ﴿١١٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.”

**Surah At-Taubah ayat 119**





## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT karena rahmat dan kemudahan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orangtua saya, cinta pertama dan surga saya (Bapak Parjoko dan Ibu Waljiyati). Orang terhebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya. Terimakasih untuk semuanya, berkat do'a dan dukungan bapak/ibu saya bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi bapak dan ibu harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya, *i love you more*.
2. Adikku tersayang Arif Bagus Wibowo, terimakasih atas perhatian dan kasih sayangnya serta selalu menjadi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada Nenek dan Alm. Kakek, Nenek Satinem tersayang dan Alm Kakek Suwito Utomo yang juga tak lupa mendoakan, mencurahkan kasih dan sayang serta memotivasi tiada henti yang sangat besar, terimakasih atas semua yang engkau berikan.
4. Kepada Zainal sebagai partner spesial hidup saya, terimakasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal dan menjadi sosok rumah yang selalu ada buat saya, yang menemani dan meluangkan waktunya, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan serta memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.
5. Sahabatku Siti Komariah, Ika Pupiyanti, Tini Febriani, Eka Fransiska, dan Suci Andriani yang selalu mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tempat saya menimba ilmu.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Ida Ayu Subekti , dilahirkan di Sukasari pada tanggal 12 Maret 2001, anak pertama dari pasangan Bapak Parjoko, dan Ibu Waljiyanti. Pendidikan dimulai dari TK Handayani selesai pada tahun 2007, SDN 1 Sukasari selesai pada tahun 2013, SMPN 1 Mesuji Raya selesai tahun 2016, SMAN 1 Mesuji Raya tahun 2019 dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2019/2020.

Selama menjadi mahasiswa, aktif diberbagai kegiatan intra maupun ekstra Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung,..... 2023  
Yang Membuat,

Ida Ayu Subekti  
**1951020333**



## KATA PENGHANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, serta anugerah yang tak terhingga kepada Penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan contoh akhlakul kharimah bagi seluruh muslim di seluruh penjuru dunia. Terwujudnya skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Perbankan Syariah S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, dengan judul **“Penerapan *Celestial management* di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung (Studi Pada Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung) ”**.

Penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik petunjuk dan masukan secara langsung maupun tidak langsung, terutama di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan juga waktu. Namun inilah terbaik yang dapat penulis lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan bagi penyempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Tulus Suryanto, M.M Akt., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan I,II, dan III.
2. Ibu Any Eliza, S.E.,M.Ak, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Erike Anggraeni M.E. Sy dan Adib Fachri, M.E. Sy, selaku pembimbing yang telah dengan sabar dan penuh perhatian meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan,

nasehat dan bantuannya dengan sangat baik kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta Staf Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
5. Semua pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih atas doa dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Hanya ucapan terimakasih dan doa yang dapat penulis berikan. Kritik dan saran selalu terbuka untuk menjadi kesempurnaan di masa yang akan datang. Sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kepentingan pendidikan. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bandar Lampung, .....2023

Penulis,

Ida Ayu Subekti

**1951020333**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGHANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan judul.....	1
B. Latar belakang masalah .....	2
C. Batasan masalah .....	8
D. Rumusan penelitian .....	8
E. Tujuan penelitian.....	8
F. Manfaat penelitian.....	8
G. Kajian penelitian terdahulu.....	9
H. Metode penelitian .....	18
I. Sistematika penulisan .....	27
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>29</b>
A. Grand Theory .....	29
1. Sharia Enterprise Theory .....	29
B. Manajemen Sumber Daya Insani.....	31
1. Pengertian .....	31
2. Fungsi dan Tujuan Sumber Daya Insani .....	32
3. Peran Sumber Daya Manusia .....	33
C. Celestial Management .....	34
1. Pengertian .....	34
2. Penerapan <i>The Celestial Management</i> .....	37
D. Badan Pembiayaan Rakyat Syariah .....	52
1. Pengertian .....	52

2. Sistem Pembiayaan yang dilakukan BPRS .....	52
3. Kegiatan BPRS Yang Diperbolehkan .....	52
4. Kegiatan BPRS Yang Dilarang .....	53
<b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>55</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
1. Sejarah BPRS Bandar Lampung .....	55
2. Struktur Organisasi .....	57
3. Data Informan .....	58
B. Penyajian Fakta dan Data Lapangan.....	58
1. Penerapan Celestial Management.....	58
2. Dampak Penerapan Celestial Management .....	65
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN.....</b>	<b>73</b>
A. Analisis Data Penelitian .....	73
B. Temuan Penelitian.....	86
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>89</b>
A. Simpulan .....	89
B. Rekomendasi .....	90
<b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kajian Penelitian Terdahulu .....	9
Tabel 2.1 Indikator Celestial Management .....	35
Tabel 3.1 Tema Pelatihan BPRS Lampung .....	61
Tabel 3.2 Jadwal Karyawan BPRS Lampung .....	62
Tabel 3.3 Kategori Pencapaian Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 3.4 Total Aset dan Laba Bersih .....	69
Tabel 3.5 Tingkat Kepuasan Nasabah .....	70
Tabel 3.6 Jumlah Pembiayaan .....	70



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pengambangan Sumber Daya Manusia.....4







# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan judul

Judul merupakan gambaran pada suatu penelitian karya ilmiah, sehingga penegasan judul pada penelitian ini dilakukan agar para pembaca dapat memahami judul. Oleh karena itu diperlukan adanya pembatasan terhadap arti judul dalam proposal. Untuk memudahkan dan mencegah adanya kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang di maksud, maka diperlukan adanya uraian terhadap arti berjudul “ **Penerapan Celestial management Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung (Studi Pada Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung)**”. Adapun istilah yang terdapat dalam proposal skripsi ini adalah sebagai berikut :

#### 1. *Celestial management*

Pendekatan manajemen untuk nilai-nilai langit, yakni pendekatan spiritualitas manajemen yang bertumpu pada aturan syar’I dan nilai-nilai ilahiyah yang dipraktikkan sang pencipta dan pemeliharaan dalam mengelola alam semesta. Konsep management langit (*celestial management*) yang di gagas oleh A.Riawan Amin ini dapat dijadikan acuan untuk mengejawantahkan ajaran agama sebagai pendekatan spriritual dalam praktik bisnis.<sup>1</sup>

#### 2. Bank pembiayaan rakyat Syariah (BPRS)

Merupakan salahsatu perpanjangan tangan dari Lembaga keuangan Syariah yang memiliki core kegiatan usaha pada pendanaan dan pembiayaan kepada sektor-sektor riil untuk mengangkat perekonomian masyarakat. Berdasarkan UU no. 21 Tahun 2008 pasal 1 tentang ketentuan umum menyebutkan bahwa pngertian BPRS adalah bank Syariah yang kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Agus Ahmad Safei, “The Development Of Islamic Society Based On Celestial Business”, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* , Vol.24, No.1, 2018, 4.

<sup>2</sup>[www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id) diakses pada 23 Mei 2023, pukul 20:11 WIB.

Berdasarkan uraian penegasan judul di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah penerapan celestial management bagi sumber daya manusia di bank pembiayaan rakyat syariah pada bank pembiayaan rakyat syariah Bandar Lampung. Dengan tujuan untuk menganalisis penerapan celestial management pada sumberdaya manusia yang ada di BPRS Bandar Lampung.

## **B. Latar belakang**

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan bank syariah yang melaksanakan kegiatannya sesuai prinsip syariah. Konsep bank syariah mempunyai prospek dan peluang kedepan yang sangat bagus apalagi didukung dengan demografi Indonesia sebagai negara muslim terbesar di dunia. Segmentasi pasar BPRS sebagai penyalur kredit mikro sangatlah menarik karena marginnya cukup besar. Dalam mengembang misi islami yang sangat compatible dengan ketimpangan sosial, kemiskinan dan ketidakadilan sosial ekonomi, sudah sepatutnya tingkat kesehatan dijaga, agar berjalan secara proporsional. Oleh karenanya, selain berusaha menjaga kepercayaan masyarakat, bank juga harus meningkatkan kualitas kinerjanya yang tercermin pada laporan keuangan perusahaan.

Namun demikian, tidak dapat dipungkiri, di usianya yang ke 28 tahun, perkembangan BPRS masih belum mengalami peningkatan signifikan. Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja BPRS cenderung melambat baik dari pertumbuhan aset, pembiayaan dan dana pihak ketiga (DPK). Melihat kondisi ini BPRS masih rentan mengalami kebangkrutan . Anggapan bank syariah lebih tahan guncangan apalagi mampu menerjang badai krisis keuangansangatlah kontras dengan kenyataan yang ada. Hasil pengamatan menunjukkan bahwasanya tahun 2015-2016 terdapat 4 BPRS yang sudah dilikuidasi. Sedangkan di tahun 2019, terdapat 4 BPRS yang sedang dilakukan proses likuidasi oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Kondisi ini cukup mengkhawatirkan dan tidak tertutup kemungkinan saat ini

terdapat beberapa BPRS yang kondisinya memprihatinkan dan berada dalam pengawasan khusus otoritas.<sup>3</sup>

BPRS bandar lampung merupakan Lembaga keuangan perbankan yang terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja yang di berikan kepada nasabah maksimal untuk menunjang keberhasilan kualitas jasa dan kualitas performa yang menarik dan menguntungkan.

BPRS bandar lampung didirikan melalalui proses akuisisi oleh pemerintah bandar lampung terhadap BPRS sakai sambayan yaitu bank Syariah pertama di provinsi Lampung yang beroperasi sejak tahun 1996.<sup>4</sup> Hingga perkembangannya saat ini BPRS bandar lampung sudah memiliki banyak karyawan. Sehingga dengan jumlah tersebut dituntut harus memiliki kinerja yang baik agar membantu PT.BPRS Bandar Lampug mencapai tujuannya. Berdasarkan peraturan daerah kota bandar lampung nomor 18 tahun 2008 tanggal 15 september2008 tentang pembentukan bank pembiayaan rakyat Syariah bandar lampung dan dilanjutkan dengan terbitnya peraturan walikota bandar lampung nomor 91 tahun 2008 tahun 2008 tanggal 13 oktober 2008 tentang penyertaan modal pemerintahan kota bandar lampung pada PT BPRS Sakai Sambayan sebesar Rp.2.957.000.000.

Kinerja merupakan fungsi dari semua komponen sumber daya manusia. Artinya, pengelolaan terhadap sumber daya manusia akan menentukan bagaimana kinerja yang dicapai sebuah organisasi yang bersangkutan. Komponen itu diantaranya meliputi, menseleksi calon karyawan terbaik, menilai kinerja karyawan dengan mengkaitkan reward dan tingkat kinerja, dan mengembangkan karyawan agar meningkatkan kinerja pada posisi pekerjaan yang mereka tangani sekarang.

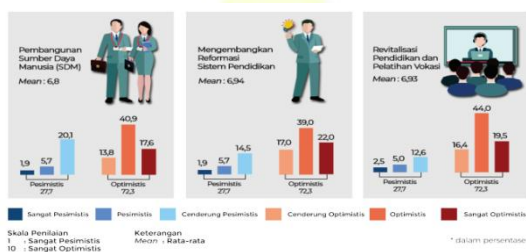
Di tengah pertumbuhan yang pesat dan tingginya animo masyarakat terhadap perbankan Syariah mengakibatkan terjadinya ketimpangan karena pemahaman masyarakat terhadap produk, istilah dari keuangan dan perbankan syariah masih rendah

---

<sup>3</sup>Leni, "Pegembangan Lembaga Penjamain Simpanan"*Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, Vol. 7, No.1, Agustus 2021

<sup>4</sup><http://banksyariahbandarlampung.co.id> di akses pada 25 Mei 2023, pukul 09.20 WIB.

ditambah lagi kualitas SDM Syariah juga masih kurang mencukupi kualitas dan kuantitas dalam bidang perbankan syariah sesuai kondisi ini berpotensi sebagai celah yang pada akhirnya berpotensi terhadap penyimpangan Muliaman d Hadad ketua OJK mengatakan karena minimnya SDM, maka menjadi marak adanya 'pembajakan' SDM antara industri perbankan syariah. Oleh karena itu, saat ini BI memfokuskan bagaimana bisa memfasilitasi segala kegiatan pengembangan SDM syariah. Kemudian, dilakukan juga dengan memfasilitasi pertemuan-pertemuan dan melobi perbankan sehingga terjadi saling tukar pertukaran informasi terkait pengembangan SDM Syariah.<sup>5</sup>



Sumber : Otoritas Jasa Keuangan 2023

### Gambar 1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan gambar di atas menjelaskan pengembangan sumber daya manusia dalam perbankan. Dalam gambar dijelaskan tingkat pesimis dan optimis dalam setiap pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia untuk perbankan. Pada pembangunan sumber daya manusia cenderung pesimisitas terjadi pada angka 20,1% dengan nilai optimisitas senilai 40,9%. Mengembangkan reformasi sistem pendidikan memiliki angka pesimisitas 14,5% dengan nilai optimisitas sebesar 39%. Selanjutnya pengembangan dengan revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi memiliki nilai pesimisitas 12,6% dengan nilai optimisitas senilai 44%. Pembangunan SDM nasional memerlukan arah atau pedoman yang komprehensif.<sup>6</sup> Namun

<sup>5</sup> Siagin, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), 91.

<sup>6</sup> [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id) diakses pada tanggal 23 Juli 2023, Pukul 20.47 WIB

demikian, saat ini belum terdapat cetak biru pengembangan SDM secara nasional, sehingga arah atau pedoman tersebut harus dituangkan ke dalam cetak biru pembangunan SDM Indonesia. Sektor jasa keuangan juga perlu berperan aktif dalam rangka mendukung pembangunan SDM tersebut, dengan berbagai kebijakan maupun program-program pengembangan SDM. Nilai pesimis yang masih ada, akan memberikan pengaruh kepada kinerja keuangan perbankan khususnya BPRS. Maka dalam hal ini dibutuhkan sebuah manajemen langit untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar bermanfaat dan memiliki perubahan kinerja dalam perbankan syariah.

Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan agar terbentuk individu-individu yang baik yang sanggup memikul amanah dan beban yang diberikan. Bahkan, dengan kekuatan keimanan dan karakter individu yang sabar, dengan izin Allah SWT dapat memenangkan pertempuran. Demikian pula, perusahaan akan memenangkan persaingan ketika memiliki aset (human capital), berupa SDM yang amanah dan professional, yaitu SDM yang berkualitas dan berdaya saing, maka upaya yang perlu dilakukan perusahaan adalah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM<sup>7</sup>.

Disisi lain perlunya pelatihan dan pengembangan SDM ini, karena Islam sangat mengedepankan semangat. Pelatihan juga akan menambah ilmu pengetahuan. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu peningkatan karirnya di masa mendatang. Sebaliknya pengembangan dapat membantu individu untuk memegang tanggung jawab di masa mendatang. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan deviden kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian, keterampilan, yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan akan menambah kemampuan karyawan dan demikian pula bagi perusahaan, yang mementingkan tuntutan paa

---

<sup>7</sup>Muhammad Sanusi, "Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah". *Jurnal Hukum Islam Al-Mawarid*. Edisi X. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam UII, Vol.1 No.2, 2018,56.

manejer dan departemen SDM. Akan tetapi, kegiatan pelatihan dan pengembangan adalah bukan solusi yang universal yang dapat memenuhi semua kebutuhan. Rancangan tugas yang efektif, pemilihan/ seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya juga diperlukan. Meskipun begitu, kegiatan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar<sup>8</sup>.

Dibutuhkan sebuah konsep yang dapat membenahi kualitas sumber daya manusia di BPRS. Salah satu konsep yang sangat baik dan dapat menunjang terciptanya sumber daya yang berkualitas yaitu konsep *celestial management*. Manajemen langit (*celestial management*) adalah pendekatan manajemen untuk nilai-nilai langit, yakni pendekatan spiritualitas manajemen yang bertumpu pada aturan syar'i dan nilai-nilai Ilahiyah yang dipraktikkan sang pencipta dan pemelihara dalam mengelola alam semesta. Konsep manajemen langit (*celestial management*) yang digagas oleh A. Riawan Amin ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengejawantahkan ajaran agama sebagai pendekatan spiritual dalam praktik bisnis.

Bertumpu dari gagasan ini, maka paradigma ilmu manajemenpun harus diubah. Paradigma ilmu manajemen yang semula lekat dengan nilai-nilai duniawi digeser dengan nilai-nilai langit (*celestial*) atau ukhrawi. Pendekatan manajemen di dalam bisnis tidak lagi mengkrystal dalam sistematika proses produksi untuk menghasilkan output maksimal melalui proses efektif dan efisien, tetapi dengan pendekatan manajemen untuk nilai-nilai langit (*celestial management*), yakni pendekatan spiritualitas manajemen yang berasal dari nilai-nilai Ilahiyah yang dipraktikkan sang pencipta dan pemelihara dalam mengelola alam semesta. Yang semula pendekatannya telah mendegradasi manusia sebagai faktor produksi atau perbudakan, beralih dengan manusia sebagai subyek perubahan (*khalifatullah fil ardh*) yang dapat menciptakan pertambahan nilai bagi kesejahteraan manusia

---

<sup>8</sup>Asnaini. "Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syari'ah Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam". *Jurnal Ekonomi Islam La\_Riba* Vol.II. No. 1, 2008, 17.

lain. Dengan demikian, nilai-nilai alamiah tersebut bersifat universal dan menjadi hukum semesta (*sunnatullah*).<sup>9</sup>

Dalam wujud nyatanya mengenai sumber daya manusia, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung memberikan kesempatan dalam menerima sumber daya manusia yaitu melalui program magang. Dalam hal ini sasaran mengenai sumber daya manusia benar-benar di perhatikan, namun sayangnya tidak semua orang mendapatkan kesempatan dalam berkarir di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung. Persaingan kualitas dan kuantitas sudah pasti ada dalam proses penerimaan sumber daya manusia di suatu bank, karena bank menginginkan SDM yang mewartahi.

Dalam pandangannya sebagai bank syariah, tetapi tidak semua penerimaan SDM sesuai dengan pendidikan yang telah ditempuh. Termasuk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang masih menerima sumber daya manusia bukan dari lulusan pendidikan sesuai dibidang lembaga keuangan syariah. Jumlah karyawan BPRS Bandar Lampung adalah 53 karyawan, dimana 32 karyawan merupakan lulusan bidang non syariah. Hal ini menunjukkan bahwa penerimaan sumber daya manusia pada BPRS Bandar Lampung, masih belum sesuai dengan label syariah yang terkandung di dalamnya.

Berdasarkan uraian singkat latar belakang tersebut diatas menarik untuk dikaji lebih lanjut dan secara komprehensif. Dalam kesempatan ini, permasalahan tersebut maka penulis tertarik mengangkat judul tentang : **“Penerapan *Celestial Management* Bagi Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah( Studi BPRS Bandar Lampung)”**

### **C. Fokus dan subfokus**

---

<sup>9</sup> A. Riawan Amin, *The celestial Management*. (Jakarta: Senayan Abadi Publishing. Cet.V,2006),120.



Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada bank pembiayaan rakyat Syariah, yaitu:

1. Fokus penelitian ini manajemen sumber daya manusia di BPRS
2. Sub fokus dalam penelitian ini adalah penerapan dan dampak *celestial management* di BPRS Bandar Lampung.

#### **D. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan *celestial management* di BPRS Bandar Lampung ?
2. Bagaimana dampak penerapan *celestial management* di BPRS ?

#### **E. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui penerapan *celestial management* di BPRS Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui dampak penerapan *celestial management* di BPRS Bandar Lampung.

#### **F. Manfaat penelitian**

1. Manfaat teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti tentang penerapan *celestial management* di bank pembiayaan Syariah.
  - b. Untuk menambah referensi dan pengetahuan mahasiswa lain sebagai salah satu acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.
  - c. Sebagai penerapan ilmu dan teori-teori yang didapatkan di bangku kuliah dan membandingkan dengan kenyataan yang ada dilapangan.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan tentang penerapan *celestial management* di bank pembiayaan rakyat Syariah.

b. Bagi BPR Syariah

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan kepada bank pembiayaan rakyat Syariah dalam penerapan *celestial management*.

c. Bagi akademik

Penelitian ini bisa dijadikan bisa dijadikan bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut dan masukan untuk akademik. Serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang akan menerapkan *celestial management* pada bank pembiayaan Syariah.

### G. Kajian penelitian terdahulu

Dari pengetahuan penulis menemukan karya ilmiah yang mengangkat tema tentang penerapan *celestial management* di bank pembiayaan rakyat Syariah. Adapun karya ilmiah yang penulis ketahui di antaranya :

**Tabel 1.1**  
**Kajian Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti	Judul	Metodelogi penelitian	Hasil
1.	Ihsan rahmat	The celestial management ikhtiar mewujudkan budaya organisasi islam.	Penelitian kualitatif dengan metode diskriptif.	Pokok pembahasan dimulai dengan mengidentifikasi proses internalisasi nilai-nilai Islam ke dalam praktek BMI. Kemudian dilanjutkan dengan analisa makna budaya kerja dalam TCM, dan terakhir melihat peluang penerapan atau adosi konsep ini ke organisasi Islam lainnya. Langkah awal yang

				<p>dilakukan oleh Riawan adalah menyusun gagasan sederhana (framing) tentang nilai-nilai kerja yang dianut oleh perusahaan, yang kemudian terbit pada majalah inhouse magazine. 23 Tujuannya agar pimpinan divisi dan cabang memiliki arah, sebagai kompas untuk menerapkan sistem nilai dan arah kerja organisasi. Dalam perjalannya, gagasan sederhana ini mulai dikembangkan berdasarkan tuntutan dan kebutuhan organisasi. Kekurangan dalam organisasi ditutupi dengan mekanisme komperhensif dan inkremental. Adopsi nilai-nilai Islam terus diterjemahkan sesuai dengan misi organisasi. Mulai mekanisme yang panjang inilah Riawan kembali merumuskan konsep yang kemudian diberi nama The Celestial Management.<sup>10</sup></p>
2.	Trimulato	Pentingnya penerapan	Motode kualitatif	Konsep celestial management terdiri dari

<sup>10</sup>Ihsa Rahmat, "The Celestial Management Ikhtiar Mewujudkan Budaya Organisasi Islam" *Jurnal Membangun Profesionalisme Keilmuan*, Vol.5, No.1, 2020,21.

		<p>celestial management bagi sumber daya manusia</p>	<p>yang bersumber dari data primer dan data sekunder dengan menggunakan library riset atau studi pustaka yang diperoleh dari beberapa sumber.</p>	<p>ZIKR ( Zero Base, Iman, Konsisten, dan Result Oriented), kemudian PIKR (P I K R (Power, Information, Knowledge, dan Reward), dan MIKR (Militan, Intelek, Kompetitif, Regeneratif). Unsur-unsur ini menjadi penting dan sangat perlu diterapkan bagi sumber daya manusia di BPR syariah. Hal ini mampu mengimbangi atau sejalan konsep bisnis BPR syariah yang tidak terlepas dari aspek spiritual, tidak hanya orientasi materi tapi juga mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Hasil dari tulisan ini bahwa sumber daya manusia di BPR syariah mengalami pertumbuhan, kemudian perlunya penerapan celestial management bagi sumber daya manusia di bank syariah untuk menciptakan kualitas yang baik. Karena bank syariah adalah lembaga bisnis yang tidak terlepas dari aturan</p>
--	--	--	---	---

				agama atau aspek spiritual. <sup>11</sup>
3.	Budi Sarasati dan Herbudhi Setio Tomo	The celestial management: kajian historis resiliensi bank muamalat melewati krisis ekonomi	Penulisan ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif	dari konsep The Celestial Management (disingkat TCM). Kenyataan membuktikan bahwa konsep TCM dibentuk berdasarkan pengalaman empirik yang dialami oleh kru Muamalat. Fenomena yang menggambarkan bagaimana mungkin dalam situasi yang sulit, BMI dapat bertahan dan lambat tapi pasti grafik keuntungan bergerak terus ke atas dan berhasil mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari berbagai lembaga keuangan independen dan media masa perbankan-keuangan. Inilah yang membedakan budaya organisasi Muamalat dengan budaya organisasi dari institusi lain. <sup>12</sup>
4.	Siti hidayah	Manajemen langit (celestial management)	Penelitian deskriptif kualitatif	Bertumpu dari gagasan ini, maka paradigma ilmu manajemenpun harus diubah. Paradigma ilmu

<sup>11</sup>Trimulato, "Urgensi Penerpan Celestial Management Bagi Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah" *Jurnal Muslim Heritage* Vol.1, No.1, Mei-Oktober 2016., 199.

<sup>12</sup>Budi Sarasati Dan Herbudhi Setio, "The Celestial Management: Kajian Historis Resiliensi Bank Muamalat Melewati Krisis Ekonomi" *Jurnal Nisbah*, Vol.7, No.2, 2021, 74.

		<p>sebagai pendekatan spiritual dalam praktik bisnis.</p>	<p>manajemen yang semula lekat dengan nilai-nilai duniawi digeser dengan nilai-nilai langit (celestial) atau ukhrawi (Riawan Amin, 2006). Pendekatan manajemen di dalam bisnis tidak lagi mengkrystal dalam sistematika proses produksi untuk menghasilkan output maksimal melalui proses efektif dan efisien, tetapi dengan pendekatan manajemen untuk nilai-nilai langit (celestial management), yakni pendekatan spiritualitas manajemen yang berasal dari nilai-nilai Ilahiyah yang dipraktikkan sang pencipta dan pemelihara dalam mengelola alam semesta. Yang semula pendekatannya telah mendegradasi manusia sebagai faktor produksi atau perbudakan, beralih dengan manusia sebagai subyek perubahan (khalifatullah fil ardh) yang dapat menciptakan pertambahan nilai bagi kesejahteraan manusia lain. Dengan demikian, nilai-nilai alamiah tersebut</p>
--	--	---	--

				<p>bersifat universal dan menjadi hukum semesta (sunnatullah).</p> <p>Manajemen langit (celestial management) adalah pendekatan manajemen untuk nilai-nilai langit, yakni pendekatan spiritualitas manajemen yang bertumpu pada aturan syar'i dan nilai-nilai Ilahiyah yang dipraktikkan sang pencipta dan pemelihara dalam mengelola alam semesta. Nilai-nilai langit ini bisa dijadikan sebagai pendekatan spiritual dalam praktik bisnis. Nilai-nilai tersebut adalah nilai-nilai yang merujuk pada prinsip 3 W, yakni Worship, Wealth, dan Warfare.<sup>13</sup></p>
5.	Abim rizqi rohmawan dan bagas dwi paraptowo	Determinan praktik nilai-nilai bisnis islam: implikasi TCM (The Celestial Management)	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpula	Bisnis di Indonesia seharusnya memberi pandangan bahwa keuntungan (profit) bukanlah segalanya karena nilai etika dan spiritualitas lebih bernilai dari bisnis. Dalam konteks ini munculah teori manajemen bisnis Islam atau Spiritual

<sup>13</sup>Siti Hidayah, "Manajemen Langit (Celestial Management) Sebagai Pendekatan Spiritual Dalam Praktik Bisnis" *Jurnal Manajemen*, Vol.6, No.2, 2016, 90.

		<p>n data observasi, wawancara, dan dokumentasi .</p>	<p>Management yang berbeda dengan manajemen bisnis konvensional yang sama sekali tidak berkait dengan nilai-nilai ketauhidan dan keimanan.<sup>4</sup> Islam memberikan penghargaan yang besar terhadap pelaku usaha bisnis yang shaleh, karena baik secara makro maupun mikro pelaku usaha bisnis yang shaleh akan memberikan kontribusi positif yang secara langsung atau tidak membawa keMaslahatan bahkan kemajuan bisnis nya.<sup>5</sup> Penerapan nilai-nilai Islam dalam bisnis merupakan penjabaran dari aktivitas peribadatan yang hanya mengharapkan datangnya rezeki dari Alah karena segala yang diusahakan hanya untuk memenuhi ketentuan-Nya.<sup>6</sup> Kunci Sukses dalam menghadapi kompetitif bisnis saatini adalah membangun Intengritas dan kredibilitas seluruh komponen manajerial dengan nilai-nilai Islam. piritual Management merupakan sebuah konsep terpadu antara manajemen</p>
--	--	---	---



			<p>modern dengan nilai-nilai kesucian dan nilai-nilai ketuhanan.<sup>10</sup> Spiritual Management menganggap organisasi bisnis bukan lagi sebagai tempat bekerja, tempat berkumpul, dan menyelesaikan berbagai macam tugas, tetapi adalah wadah untuk mengabdikan diri kepada Allah dan agama melalui serangkaian proses kerjasama sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama dengan berpegang pada aturan, prinsip, dan nilai-nilai Islam. Hal tersebut menjadi dasar pemikiran keilmuan The Celestial Management (TCM) yaitu ilmu manajemen yang di dasarkan penafsiran nilai dan prinsip ilahiah yang turun dari langit berupa spiritualitas melalui firman Allah maupun sabda utusannya yang diaplikasikan dalam setiap aktivitas manusia di dunia termasuk aktivitas bisnis.<sup>14</sup></p>
--	--	--	---

---

<sup>14</sup>Abim Rizqi Rohmawan, Dan Bagas Dwi “Determinan Praktik Nilai-Nilai Bisnis Islam: Implikasi TCM (*The Celestial Management*)”, *Jurnal Manajemen*, Vol.5, No.2, Juli-Desember 2019, 205.

1. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan oleh Ihsan Rahmat

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang di lakukan oleh ihsan rahmat yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif diskriptif dan membahas calstial management.

Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitain yang di lakukan oleh ihsan rahmat yaitu penelitian ihsan rahmat membahas mengidentifikasi proses internalisasi nilai-nilai Islam ke dalam praktek BMI. Kemudian dilanjutkan dengan analisa makna budaya kerja dalam TCM, dan terakhir melihat peluang penerapan atau adosi konsep ini ke organisasi Islam lainnya. Sedangkan penelitian ini membahas bagaimana penerapan celestial management bagi sumber daya manusia di bank pembiayaan rakyat Syariah.

2. Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan oleh Trimulato.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang di lakukan oleh trimulato yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan membahas pentingnya penerapan celestial management.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan oleh trimulato yaitu terletak pada objek penelitian. Penelitian trimulato objek penelitiannya di bank Syariah sedangkan penelitian ini di bank pembiayaan Syariah (BPRS).

3. Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan oleh Budi Sarasati dan Herbudhi Setio Tomo.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi sarasati dan Herbudhi setio tomo yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dan menerapkan konsep (*A Place of Worship*) Dimensi pertama terdiri dari empat nilai yang disebut ZIKR. Dimensi kedua adalah bekerja sebagai tempat mencari kesejahteraan (*A Place of Wealth*), dan di dalamnya terdapat empat value yaitu PIKR. Dimensi ketiga adalah organisasi sebagai tempat berjuang (*A Place of Warfare*) menegakkan ekonomi.

Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan oleh Budi sarasati dan Herbudhi setio tomo yaitu terletak pada objek penelitian yang di lakukan pada bank muamalat sedangkan penelitian ini di bank pembiayaan rakyat Syariah.

4. Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan oleh Siti Hidayah.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh siti hidayah yaitu sama-sama menerapkan konsep illayah pada penelitian penrapan celestial management.

Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh siti hidayah yaitu penelitian siti hidayah berfokus pada praktik bisnis. Sedangkan penelitian ini berfokus pada SDM yang ada.

5. Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Abim Rizqi Rohmawan Dan Bagus Dwi Paraptowo.

Penelitian ini memiliki persamaan yang dilakukan oleh Abim rizqi rohmawan dan Bagus dwi paratowo yaitu sama-sama membahas tentang *celestial managemet*.

Adapun perbedaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh abim rizqi rohmawan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.

## H. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan dan jenis penelitian

Jenis data yang digunakan dalam tulisan ini adalah data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti atau data yang diperoleh secara langsung, sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (peneliti).<sup>15</sup> Data-data yang digunakan penulis antara lain:

---

<sup>15</sup>Sugiyono, *Metode penelitian Kualitatif* .(Jakarta:Alfabeta, 2017),106.

Teori-teori yang peneliti ambil dari berbagai literature dan pengambilan data-data dari hasil yang telah tersaji dari suatu lembaga Batasan dalam tulisan ini difokuskan pada kondisi sumber daya manusia di BPR syariah.

Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yaitu dengan cara memaparkan metode teori terkait sumber daya manusia di BPR syari'ah, serta perlunya penerapan celestial management di BPR syariah. Kemudian bagaimana konsep celestial management penerapannya bagi sumber daya manusia di BPR syari'ah, sebagai bentuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan keadaan yang diamati. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif dan hasil dari penelitian kualitatif lebih bersifat makna daripada generalisasi.

## **2. Lokasi dan waktu penelitian**

Penelitian ini studi kasus di bank pembiayaan rakyat Syariah Bandar Lampung. Penelitian ini mengamati dan menyelidiki bagaimana penerapan celestial management pada sumber daya manusia di bank pembiayaan rakyat Syariah Bandar Lampung.

## **3. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.<sup>16</sup> Yang menjadi populasi dalam

---

<sup>16</sup>*Ibid,80*

penelitian ini yaitu seluruh karyawan sebanyak 53 orang di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>17</sup> Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Teknik *purposive sampling*, yaitu memilih orang-orang tertentu untuk dianggap mewakili populasi. Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Karyawan dengan minimal masa kerja selama 4 tahun.
- 2) Karyawan yang dinilai memiliki kemampuan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan pada bank dengan penilaian dari manajer
- 3) Memiliki tingkat perkembangan karir yang meningkat cepat.

Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 8 orang karyawan dan manajer BPRS Bandar Lampung.

#### 4. Teknik Dan Instrument Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam tulisan ini adalah dengan menggunakan beberapa metode yaitu: pertama, Studi Kepustakaan untuk menggali dasar-dasar teori yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia di BPR syariah dan konsep dari celestial management. Kedua, pengamatan setiap data yang didapatkan dari berbagai sumber diamati dan dianalisa terkait dengan kondisi sumber daya manusia di BPR Syariah dan melakukan pengamatan secara langsung di bank pembiayaan rakyat Syariah kota Bandar Lampung.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

---

<sup>17</sup>*Ibid*,81

a. Observasi Partisipasi (*Participant Observation*)

Menurut Tedlock observasi non-partisipan berarti peneliti melakukan pengamatan namun tidak berpartisipasi aktif dalam lokasi penelitian dan konteks di mana subyek peneliti hidup atau bekerja didalamnya. Dalam observasi partisipasi, pengamatan menjadi alat utama untuk mendapatkan data-data, sehingga peran dari partisipan atau informan kunci sangat penting untuk membantu peneliti memahami perbedaan budaya dan mengambil sikap yang tepat terhadap perbedaan budaya tersebut. Dengan berpartisipasi, memungkinkan peneliti untuk mencatat persepsi peneliti itu sendiri terhadap sebuah peristiwa, perasaan dan pemikiran-pemikiran yang diucapkan maupun dilakukan. Informasi-informasi ini akan sangat berguna dan saling melengkapi catatan dari peneliti. Partisipasi observasi dapat dianggap sebagai sebuah bentuk magang dimana peneliti tidak perlu menyembunyikan atau menghilangkan identitasnya namun justru menambahkan identitasnya dengan cara mempelajari peran dan tanggung jawab yang baru dalam komunitas atau kelompok yang diteliti.

Alat yang digunakan untuk membantu peneliti dalam mencatat hasil observasi partisipasi dapat berbentuk fieldnote atau catatan lapangan, catatan tangan ataupun catatan dalam komputer. Observasi pada penelitian ini dilakukan pada karyawan BPRS Bandar Lampung dalam beberapa waktu. Bertujuan untuk menganalisis perubahan dengan adanya penerapan *celestial management*.

b. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara periset (seseorang yang ingin mendapatkan informasi) dengan informan (seseorang yang dinilai memiliki sumber informasi penting tentang suatu objek penelitian).

Dalam sebuah penelitian kualitatif, ketika metode wawancara sudah dilakukan, maka datayang dikumpulkan akan merupakan pandangan dan pendapat individu-individuyang diwawancara melalui perkataan. Dalam

penelitian kualitatif, data akan menjadi lebih baik dan lebih valid ketika juga dilengkapi dengan Analisis mengenai perilaku dan konteks subyek dan obyek penelitian. Untuk keperluan inilah maka metode observasi lebih tepat untuk digunakan. Schensul dalam Given.<sup>18</sup>

Wawancara dibedakan menjadi dua macam yaitu, wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Sedangkan wawancara semiterstruktur merupakan wawancara yang dimana pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Dan wawancara tak berstruktur merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur dimana dalam hal ini peneliti hanya mengajukan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan kerangka pertanyaan yang telah dipersiapkan. Sedangkan narasumber diberikan kebebasan dalam memberikan jawaban

c. Dokumentasi

Menurut Arikunto metode dokumentasi adalah mencari dan mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan variabel Untuk menghemat dan menghindari hilangnya

---

<sup>18</sup>Kriyanto, *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif Disertai Contoh Praktis Skripsi, Tesis, Dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran* (Rawamangun: Prenada Media Group, 2020), 289.

data yang telah terkumpul, maka perlu dilakukan pencatatan secara lengkap dan secepat mungkin dalam setiap pengumpulan data di lapangan. Pengumpulan data jenis kualitatif ini biasanya memerlukan waktu yang panjang, dilakukan secara simultan dalam masa yang sama antara aktivitas merumuskan hasil sementara dan menganalisa data. Pada tahapan analisa hipotesis selanjutnya, maka harus didukung dengan sumber-sumber data sebelumnya seperti catatan data lapangan dan kepustakaan yang terkait dengan masalah penelitian. Dalam mengumpulkan data melalui metode dokumentasi ini peneliti menggunakan data-data yang relevan untuk menjawab fokus penelitian yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat tersebut, metode dokumentasi adalah suatu cara di dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan melalui catatan tertulis atau tercetak tentang fakta-fakta yang akan dijadikan bukti fisik penelitian dan hasil penelitian, sehingga dokumentasi ini akan menjadi akurat dan kuat kedudukannya. Metode ini digunakan untuk memperoleh sejarah, struktur organisasi, jumlah pegawai, pendidikan para pegawai dan hal-hal terkait dengan data dokumentasi BPRS Bandar Lampung.

##### **5. Subjek penelitian**

Pada penelitian ini yaitu mengenai penerapan celestial management bagi sumber daya manusia di bank pembiayaan rakyat Syariah (BPR Syariah Bandar Lampung). Penentuan informan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik sampel bertujuan yaitu merupakan metode penetapan sampel dengan berdasarkan pada kriteria yang disesuaikan dengan informasi yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah orang-orang yang di anggap memiliki informasi dan pihak yang terlibat secara langsung sehingga diharapkan peneliti mendapatkan penjelasan pada kondisi dan situasi yang sebenarnya, adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah pegawai BPRS.



## 6. Analisis data

Pada umumnya, ciri-ciri penelitian kualitatif menggunakan analisis data secara induktif dimana, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi untuk dibuat kesimpulan agar dimudah dipahami. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dimulai dengan menelaah dan memahami seluruh data atau hasil penelitian wawancara yang dilakukan melalui informan. Setelah data sudah dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah menyusun data dalam satuan analisis.

Data yang bersifat kualitatif dianalisis secara deskriptif. Analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan. Pengambilan kesimpulan tersebut, dilakukan dengan menggunakan cara berfikir induktif, yaitu mengoleksi pendapat dan sikap pada para informan, kemudian mengambil kesimpulannya secara umum. Setelah data dikumpulkan dengan lengkap, tahap berikutnya adalah analisis data, maka untuk menyusun dan menganalisis data-data tersebut dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Metode analisis deskriptif adalah prosedur pemecahan yang diselidiki dengan menggambarkan dan melukiskan keadaan subjek atau objek saat sekarang dengan berdasarkan fakta yang tampak sebagaimana adanya.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles and Huberman yang membagi analisis ke dalam empat bagian yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.<sup>19</sup>

### a. Data *collection* (pengumpulan data)

Tahap pengumpulan data ini, oleh peneliti dilakukan dengan pendekatan menjalin hubungan subjek-subjek sekaligus menggali segala informasi yang dibutuhkan dengan menggunakan alat pengumpulan data ataupun

---

<sup>19</sup>Haris Hardiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Jakarta:Salemba Humanika,2018),57.

instrumen penelitian yang telah disiapkan. Hasil dari proses pendekatan dan penggalian informasi tersebut adalah berupa data yang akan diolah. Setelah mendapatkan data yang cukup untuk diproses dan dianalisis, maka peneliti akan melakukan tahap selanjutnya, yaitu reduksi data.

b. Data *Reduction* (reduksi data)

Reduksi data merupakan analisis data yang dilakukan dengan memfokuskan dan memilih pada hal-hal yang pokok dan penting, dengan mencari tema dan juga pola. Data yang diperoleh peneliti di lapangan, ditulis ataupun diketik dalam bentuk uraian ataupun laporan terperinci.

c. Data *display* (penyajian data)

Langkah selanjutnya setelah data-data direduksi adalah menyajikan data. Penyajian data dalam hal ini merupakan sekumpulan informasi yang tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan yang paling sering digunakan dalam menyajikan data penelitian kualitatif adalah dengan teks bersifat naratif. Diharapkan dengan mendisplay atau menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi di lapangan, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan dengan apa yang telah didapat dan dipahami.

d. *Conclusion drawing/verification* (penarikan kesimpulan)

Setelah data diperoleh, lalu dikategorikan, dan dicari tema dan pola tersebut, kemudian ditariklah kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan hanya masih bersifat sementara, dan akan menjadi berubah bila tidak ditemukannya bukti-bukti yang valid dan konsisten saat kita kembali ke lapangan mengumpulkan data, dan kesimpulan yang kita kemukakan adalah kesimpulan yang

terpercaya.<sup>20</sup> Dan dengan demikian, kesimpulan pada penelitian ini mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin saja tidak, karena masalah dan rumusan masalah pada penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

e. Validasi Penelitian

Validasi penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian kuantitatif.<sup>21</sup> Dalam penelitian kualitatif, validitas kualitatif tidak memiliki konotasi sama dengan validitas dalam penelitian kuantitatif, tidak pula sejajar dengan reliabilitas (yang berarti pengujian stabilitas dan konsistensi respons) ataupun dengan generalisasi (yang berarti validitas eksternal atau hasil penelitiandapat diterapkan pada setting, orang atau sampel yang baru) dalam penelitian kualitatif mengenaigeneralisabilitas dan reabilitas kuantitatif.

Validitas dalam penelitian kualitatif didasarkan pada kepastian apakah hasil penelitian sudah akurat dari sudut pandang peneliti, partisipasi, atau pembaca secara umum, istilah validitas dalam penelitian kualitatif dapat disebut pula dengan *trustworthiness*, *authenticity*, dan *credibility* Creswell.<sup>22</sup> Sugiono mengatakan terdapat dua macam validitas penelitian yaitu, validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi penelitian dengan hasil yang dicapai. Sedangkan validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup>NgalimPurwanto, *Prinsip-Prinsip Dan Teknik Evaluasi Pengajaran* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), 103.

<sup>21</sup>Yati Afiyanti, "Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Keperawatan Indonesia*, Vol.12 No. 2 (Juli 2008): 1-5.

<sup>22</sup>Ahmad Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 21.

<sup>23</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2014), 1.

Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan melakukan pengecekan atau perbandingan terhadap data yang diperoleh dengan sumber atau kriteria yang lain diluar data itu, untuk meningkatkan keabsahan data. Pada penelitian ini, triangulasi yang dilakukan adalah:

- 1) Triangulasi sumber yaitu dengan cara membandingkan apa yang dikatakan oleh subyek dengan dikatakan informan dengan maksud agar data yang diperoleh dapat dipercaya karena tidak hanya diperoleh dari satu sumber saja yaitu subyek penelitian, tetapi data juga diperoleh dari beberapa sumber lain seperti tetangga atau teman subyek.<sup>24</sup>
- 2) Triangulasi metode, yaitu dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dan membandingkan data hasil pengamatan data hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan. Dalam hal ini peneliti berusaha mengecek kembali data yang diperoleh melalui wawancara.

## **I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi penjelasan mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, alasan memilih judul, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, Metodologi Penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Berisi penjelasan mengenai Teori yang digunakan, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

---

<sup>24</sup>Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 15.

**BAB III : DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

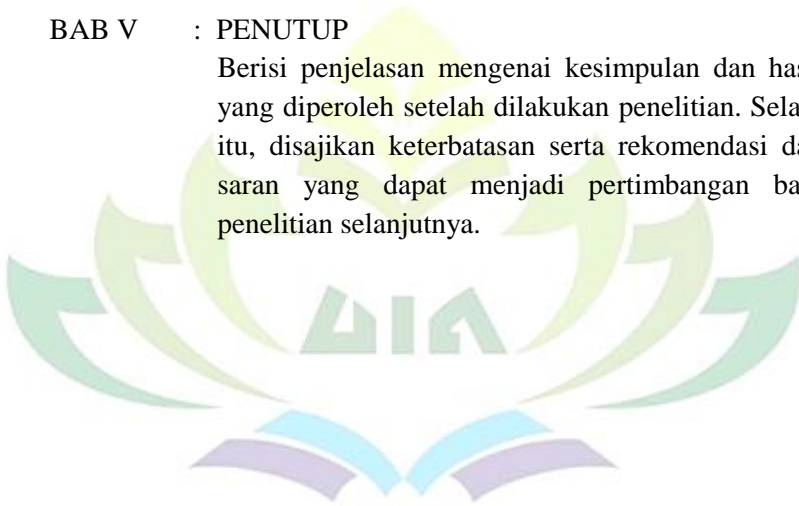
Menguraikan tentang latar sosial, historis, budaya, ekonomi, demografi, lingkungan sebagai gambaran umum penelitian yang melatari temuan penelitian

**BAB IV : ANALISIS PENELITIAN**

Berisi penjelasan setelah diadakan penelitian. Hasil tersebut mencakup analisis data penelitian dan temuan penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan dan hasil yang diperoleh setelah dilakukan penelitian. Selain itu, disajikan keterbatasan serta rekomendasi dan saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Grand Theory

#### 1. *Shariah Enterprise Theory*

*Shariah Enterprise Theory* merupakan penyempurnaan teori yang mendasari enterprise theory sebelumnya. Aksioma penting yang mendasari penetapan konsep *Shari'ah Enterprise Theory* adalah Allah sebagai sumber amanah utama dan sumber daya yang dimiliki para stakeholders. Sumber daya tersebut melekat suatu tanggungjawab dalam penggunaan, cara dan tujuan yang ditetapkan sang pemberi amanah.<sup>25</sup>

Haryadi menyatakan bahwa pihak yang menerima pendistribusian nilai tambah dalam teori ini diklasifikasikan menjadi dua golongan yakni direct participants dan indirect participant. *Direct participants* adalah pihak yang terkait langsung dengan bisnis perusahaan sedangkan indirect stakeholders adalah pihak yang tidak terkait langsung dengan bisnis perusahaan. *Shariah Enterprise Theory* mengajarkan bahwa hakekat kepemilikan utama berada pada kekuasaan Allah, sementara manusia hanya diberi hak untuk mengelola (*khalifa fil ardhi*).<sup>26</sup>

Manusia seharusnya mempertanggungjawabkan seluruh aktivitas kepada Allah secara vertikal, dan kemudian dijabarkan lagi dalam bentuk pertanggungjawaban secara horizontal kepada umat manusia lain serta pada lingkungan alam. Manusia sebagai khalifatullah fil ardi memiliki misimmulia yaitu menciptakan dan mendistribusikan kesejahteraan (materi dan non materi) bagi seluruh manusia dan alam semesta serta seluruh aktivitas kepada Allah secara

---

<sup>25</sup>Syafaat, M., & Nurfitriani, N. "Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Tanggung jawab Sosial Perusahaan Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia", *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 1(1), 2019, 96-125.

<sup>26</sup>Rahmah Yulisa Kalbarini, "Implementasi Akuntabilitas dalam Konsep Metafora Amanah di Lembaga Bisnis Syariah", *JESTTVol. 1, No. 7 2019*, 508.

vertikal, dan kemudian dijabarkan lagi dalam bentuk pertanggungjawaban secara horizontal kepada umat manusia.

*Shariah Enterprise Theory* ini menyatakan bahwa penerima pertanggungjawaban di dalam lembaga bisnis syariah terdiri atas dua yakni direct participant dan indirect participant. Direct participant adalah pihak-pihak yang secara langsung terlibat dalam aktivitas bisnis seperti pemilik, karyawan, investor dan karyawan perusahaan sedangkan indirect participant adalah pihak-pihak yang secara tidak langsung terlibat dalam aktivitas bisnis yakni Allah swt, masyarakat, alam dan stakeholder lainnya.<sup>27</sup>

Teori ini dikaitkan dengan dengan sebuah manajemen sumber daya manusia yang ada pada BRPS dimana segala aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia harus sesuai dengan kewajiban dan tugasnya sehingga semuanya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik. Sebuah perusahaan yang memiliki aturan akan memiliki manajemen yang baik. Manajemen dibutuhkan padasetiap organisasi, karena tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Alasan utama diperlukannya manajemen, yaitu untuk mencapai tujuan, untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.<sup>28</sup>

Kaitan teori dengan penelitian ini adalah mengenai manajemen Islam yang diterapkan pada lingkungan kerja PT BPRS. Dimana manusia memiliki tanggung jawab begitupun BPRS Lampung memiliki tanggung jawab agar segala bentuk tujuan dalam kemaslahatan dapat terpenuhi. Celestial management menunjukkan bahwa sebagai pihak perusahaan BPRS Bandar Lampung memiliki hak untuk menentukan dan melaksanakan aturan sesuai dengan prinsip syariah dan berpedoman kepada Al-quran dan Hadits. Selanjutnya juga

---

<sup>27</sup>Meutia, Inten. *Menata Pengungkapan CSR di Bank Islam (Suatu Pendekatan Kritis)*. (Jakarta: Citra Pustaka Indonesi, 2018), 239.

<sup>28</sup>Winda Sari, "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan" *Jurnal Ilmu Inforasi Kepustakaan dan Kearsipan*, Vol.1, No. 1, 2018, 41.

sebagai karyawan pada BPRS Lampung memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan dengan tetap memperhatikan dan bertujuan pada dunia akhirat.

## **B. Manajemen Sumber Daya Insani (SDM)**

### **1. Pengertian**

Manajemen secara etimologis, berasal dari kata manus berarti tangan dan *agree* berarti melakukan. Istilah manajemen pada umumnya didasarkan pada bahasa Inggris *to manage* yang diterjemahkan menjadi mengatur, mengurus, atau mengelola. Secara terminologis, manajemen sering diartikan dengan *getting things done through people*. Secara bahasa manajemen berasal dari bahasa Inggris "*management*" yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan dan pengelolaan.<sup>29</sup> Secara istilah manajemen memiliki beberapa pengertian, yaitu:

- a. Menurut Harold Koontz & O' Donnell dalam bukunya yang berjudul "*Principles of Management*" mengemukakan, "Manajemen adalah berhubungan dengan pencapaian sesuatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang-orang lain".<sup>30</sup>
- b. Menurut George R. Terry dalam buku dengan judul "*Principles of Management*" memberikan definisi: "Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya".<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> John M. Echols, *Kamus Inggris Indonesia*. (Jakarta: PT Gramedia, 2005), 372.

<sup>30</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 9.

<sup>31</sup> George R. Terry, *Guide to Management, Alih Bahasa*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 7.



- c. Menurut *Encyclopedia of The Social Sciences*, Manajemen diartikan sebagai proses pelaksanaan suatu tujuan tertentu yang diselenggarakan.<sup>32</sup>

Inti manajemen sumber daya insani adalah bagaimana meningkatkan peran serta dan sumbangan sumberdaya insani secara optimal dalam proses transformasi barang dan jasa. Proses manajemen sumber daya insani dalam rangka tujuan tersebut secara tradisional dilakukan dengan 4 proses integral: proses seleksi, proses diklat, proses evaluasi dan penggajian, dan proses pengembangan. Integralitas keempat proses tersebut dan kedalaman pada masing-masing prosesnya, pada umumnya dipersepsikan memiliki korelasi tinggi terhadap derajat sumbangan sumber daya insani sebuah perusahaan.<sup>33</sup>

Manajemen sumberdaya insani adalah salah satu ilmu ekonomi, dan salah satu kekeliruan mendasar dalam teori ekonomi konvensional adalah asumsi bahwa manusia pada intinya adalah makhluk ekonomi., yang mementingkan diri sendiri. Tetapi islam tidak memandang manusia seburuk itu, islam menempatkan manusia sebagai makhluk termuliasehingga pengelolaannya pun tidak dengan merendahkan derajatnya sebagai mana asumsi *homo economicus*.<sup>34</sup>

## 2. Fungsi dan Tujuan Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani berfungsi untuk mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individual maupun kolektif, sebab mengatur karyawan itu rumit dan kompleks, berbeda dengan mengatur mesin, modal atau prasarana fisik lainnya. Manusia memiliki fikiran, perasaan, status, keinginan dan karakter yang berbeda oleh karena itu manajemen sumberdaya insani berfungsi untuk

---

<sup>32</sup>Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Raja Grafindo, 2016),9.

<sup>33</sup>Nur Rahmawati, "Manajemen Sumber Daya Insani" *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, Vol.1 No. 3 (2019), 18.

<sup>34</sup>Nur Iman Hakim Al Faqih, "Manajemen Sumber Daya Insani Bank Syariah" *Jurnal Ilmu EKonomi Islam*, Vol. 2 No. 1 (2018), 25.

menghindari kekliruan penempatan orang dalam suatu pekerjaan sebab keefektifitasan fungsi sumber daya insani berdampak besar terhadap kinerja suatu organisasi.

Manajemen sumberdaya insani juga berperan mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi agar memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. yang pada awalnya tujuan antara organisasi dengan karyawan berbeda, saat ia bergabung ke sebuah organisasi maka tujuan karyawan akan menjadi sejalan. Ada beberapa faktor yang menjadikan tujuan dari keduanya sejalan yakni dimana ketika produktifitas perusahaan meningkat dan mendapatkan laba maka dari pihak perusahaan akan memberikan imbalan kepada karyawan perusahaan tersebut.<sup>35</sup>

Tujuan dari MSDI adalah mengakomodir antara keinginan perusahaan yang menuntut kontribusi produktif karyawan ditempat dimana ia bekerja dan tujuan manusia bekerja. Secara umum tujuan pengelolaan sumberdaya insani adalah meningkatkan kontribusi produktif sumberdaya insani pada organisasi dengan cara bertanggung jawab dari sisi strtategik, etik dan sosial, sedangkan manusia bekerja karena menginginkan sesuatu seperti gaji, penghargaan, jenjang karir, dan lain-lain. Dengan demikian , manajemen sumberdaya insani menjadi win-win solution melakukan sinkrinisasi antara tujuan organisasi dan tujuan individu.<sup>36</sup>

### 3. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Insani

Peran strategis sumber daya insani dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal adalah untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber

---

<sup>35</sup>Jeni Devi Anjelina, "Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil" *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 1 No. 1 (2021), 34.

<sup>36</sup>Winarsih, "Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Di Koperasi Firdaus Berkah Bersama Kota Samarinda" *Borneo Islamic Finance And Economics Journal* Vol.3 No.1 (2023), 71.

daya sebagaimana disebut diatas, adalah sumber daya insani strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan sumber daya insani ini merupakan *compertitive advantage* dari perusahaan. Dengan demikian dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan tambahan tambah yang maksimum yang dapat mengoptimalkna *competitive advantage*

Manajemen insani berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen insani tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan masyarakat luas. Peranan manajemen insani adalah mempertemukan atau memadukan segitiga kepentingan tersebut, yaitu kepentingan perusahaan, katyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektifitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan.<sup>37</sup>

### C. *Celestial Management*

#### 1. Pengertian *Celestial management*

TCM (*the celestial management*) merupakan implementasikan nilai, prinsip ilahiah, dan misi organisasi pada tataran bisnis. Disebut prinsip ilahiah karena cara kerja konsep yang berlandaskan pada dalil-dalil Al-Qur'an dan Hadist Rasulullah SAW. Riawan tergolong sukses dalam menafsirkan makna dan petunjuk Tuhan dalam lingkungan bisnis, sehingga klaim terhadap konsep TCM pun muncul sebagai bagian dari pembelajaran dalam ilmu manajemen.<sup>38</sup> Klaim ini bukan tanpa alasan, model bisnis organisasi modern terlalu berorientasi pada pencarian keuntungan pribadi, dan melupakan hal lain yang lebih besar seperti sharing profit untuk komunal dan lebih lagi masalah akhirat. TCM menyeimbangkan paradigma kerja yang berorientasi duniawi dan ukhrawi.

---

<sup>37</sup>Norva Dewi, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Presepektif Ekonomi Islam" *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, Vol. 1 No. 3 (2017), 45.

<sup>38</sup>A. Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktek The Celestial Management*. (Jakarta: Salemba Empat, 2010),70.

Dalam konsep TCM, pengembangan organisasi didasarkan atas tiga domain, yakni: *life is a place of worship*, *life is a place of wealth*, *life is a place of warfare*. Ketiga domain ini diterjemahkan ke dalam dua belas nilai yang terangkum dalam akronim: ZIKR, PIKR, dan MIKR.<sup>39</sup> *Life is a place of worship*. Domain ini menerjemahkan organisasi sebagai tempat ibadah/peribadatan/menyembah. Konsep ini berangkat dari ajaran Islam yang menyebutkan bahwa setiap perilaku manusia – termasuk di dalamnya perilaku SDM-, memiliki “terminal” terakhir yakni peribadatan kepada Allah SWT.<sup>40</sup> Karenanya, tempat kerja harus dimaknai sebagai tempat ibadah, sehingga konsekuensinya harus selalu suci terbebas dari hal-hal yang berbau maksiat.

Berikut adalah Pilar dan Indikator pada *celestial Management*:

**Tabel 2.1**  
**Tabel Pilar dan Indikator *Celestial Management***

No	Pilar Celestial Management	Indikator
1	ZIKIR	1. Zero Based 2. Iman 3. Konsisten 4. Result Oriented
2	PIKR	1. Power Sharing 2. Information Sharing 3. Knowledge Sharing 4. Reward Sharing
3	MIKR	1. Militan 2. Intelek 3. Kompetitif 4. Regeneratif

Domain ini diterjemahkan ke dalam empat nilai ZIKR, yakni:

<sup>39</sup>*Ibid*, 72.

<sup>40</sup>Abim Rizqi Rohmawan, “Implementasi The Celestial Management Pada Rumah Makan Preksu Ayam Geprek dan Susu di Yogyakarta,” *Thesis Nonpeer Reviewerd Book*, UIN Sunan Kali Jaga, 2018.

- a. *Zero based*, yakni bersih, jernih, dan apa adanya;
- b. Iman, yakni seluruh SDM harus yakin akan kemahabesaran Allah;
- c. Konsisten, fokus pada tujuan awal dan tidak boleh tergoyah oleh siapapun dalam menjalankan tujuan organisasi; dan
- d. *Result oriented*, yakni harus mampu menyeimbangkan kedua tujuan baik di dunia dan akhirat.

Pada domain pertama dapat disimpulkan bahwa *Life is a place wealth*. Organisasi dimaknai sebagai tempat menciptakan, mencari kemakmuran, serta tempat berkumpul dan berbagi kesejahteraan.<sup>41</sup> disadari sebagai nilai-nilai Islam yang diimplementasikan dalam organisasi bisnis, tetap laba menjadi tujuan bersama. Hanya saja, reward sharing lebih ditekankan dalam domain ini berupa transparansi dan prinsip *fairness*.

Domain ini dieksplorasi ke dalam empat nilai PIKR, yakni:

- a. *Power sharing*, berarti pembagian wewenang harus jelas dan setiap anggota organisasi harus memiliki power;
- b. *Information sharing*, yakni adanya transparansi informasi kepada seluruh anggota organisasi, sehingga memastikan tidak ada lagi yang menggunakan power tanpa didasari sedikitnya informasi;
- c. *Knowledge sharing*, yakni kegiatan mentransfer pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman kepada anggota organisasi. Kegiatan ini tidak terbatas *up to bottom*, tetapi juga *bottom to up*. Kegiatan koordinasi, FGD (*Focus Group Discussion*), pelatihan, pengembangan, *brainstorming*, hingga *benchmarking* organisasi dapat dijadikan sebagai media *knowledge*; dan
- d. *Reward sharing*, adanya distribusi kesejahteraan dengan menggunakan sistem yang lebih jelas dan transparan. Asumsi dasar domain ini adalah kesejahteraan akan

---

<sup>41</sup> *Ibid*, 75.

tercipta apabila kekuasaan, informasi, pengetahuan, dan reward yang adil terdistribusi dengan baik. *Life is a place of warfare*. Organisasi menjadi tempat berjuang, bersaing, dan mengalahkan strategi kompetitor. Sehingga diasumsikan benak pelanggan sebagai medan pertempuran.<sup>42</sup>

Domain ini diwujudkan dalam MIKR yang merupakan ciri-ciri unggulan bagi terbentuknya sebuah komunitas yang senantiasa menggunakan strategi bersaing cerdas untuk menghasilkan prestasi dari satu generasi ke generasi selanjutnya. MIKR diterjemahkan sebagai:

- a. Militan, dimaknai sebagai salah satu modal utama untuk mendorong motivasi kru dalam bekerja. Anggota yang militan akan mempunyai gairah kerja, bersemangat tinggi, siap, dan terlatih dengan baik;
- b. Intelek, menunjukkan cara berfikir dan memandang sesuatu yang didasari oleh akal sehat;
- c. Kompetitif, yakni kemampuan dan kesiapan untuk selalu bersaing dalam kebaikan sehingga selalu mendapatkan hasil kinerja yang optimal; dan
- d. Regeneratif, memberi kesempatan yang sama kepada seluruh anggota untuk bekerja keras memperoleh posisi ideal dan menunjukkan bahwa organisasi tidak terpaku pada satu figure.<sup>43</sup>

## 2. Penerapan *The Celestial Management*

Konsep *Celestial Management* memiliki tiga unsur penting yaitu ZIKR, PIKR, MIKR ZIKR, yang terdiri dari (*Zero Base, Iman, Konsisten, dan Result Oriented*) Zero menunjukkan bahwa erat kaitannya dengan niat, ketulusan dalam bekerja. Sumber daya manusia di bank syariah harus meniatkan agar setiap yang dilakukannya bertujuan mencari ridha dari Allah SWT, agar tidak sia-sia dan mendapatkan

---

<sup>42</sup>Suntawi, "Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Perusahaan", *Jurnal Manajemen*, Vol.3. No.1, 2017,61.

<sup>43</sup>Ahmad Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktek The Celestial Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010.)

rahmatNya. Dengan demikian sumber daya manusia di BPR syariah akan memacu diri dalam bekerja.

Iman menunjukkan erat kaitannya suatu keyakinan akan kekuasaan Allah SWT, keyakinan akan janji-janji Allah SWT. Sumber daya manusia di BPR syariah harus memiliki iman keyakinan bahwa apa yang dilakukannya selalu dalam pantauan dari Allah SWT, sehingga mereka merasa enggan dalam berbuat hal-hal yang dilarang.

Konsisten, maksudnya untuk sampai pada titik sasaran, *zero base* dan iman harus dijaga secara konsisten/harus istiqomah dan kaffah. Sumber daya manusia di BPR syariah harus konsisten dalam menjalankan tugasnya sebagai sumber daya manusia di BPR syariah. Konsisten jika mempertahankan prestasi yang telah dimiliki, dan terus konsisten membenahi setiap kekurangan di lingkungan BPR syariah. Konsisten dalam mengembangkan produk dan inovasi di BPR syariah, serta memasarkan perbankan syariah kepada seluruh lapisan masyarakat.

*Result oriented*, dapat diartikan bahwa dalam bekerja atau bisnis sebagai suatu perwujudan ibadah, maka harus mempunyai Result Oriented. Result Oriented yang dimaksud disini adalah Mardhatillah/Willing Of God (keridhaan Allah SWT). Yaitu orientasi utama menjadi Sumber Daya Manusia di BPR syariah yaitu mengetahui orientasi yaitu falah bahagia di dunia dan akhirat. Meskipun BPR syariah itu adalah lembaga bisnis, tapi tidak mengabaikan hal-hal yang bisa melanggar aturan agama. Orientasi dunia dan akhirat harus dimiliki oleh sumber daya manusia di BPR syariah, karena menjadi pembeda dengan orientasi BPR konvensional.<sup>44</sup>

a. **P I K R (Power, Information, Knowledge, dan Reward).**

1) *Power Sharing* (Pembagian kekuasaan),

Pembagian kekuasaan atau pendelegasian kekuasaan dapat diartikan bahwa seorang individu

---

<sup>44</sup>Frank Veterbeen, "Management Control, Result-Oriented Culture Dan Public Sector Performance: Empirical Evidence On New Public Management", *Journal Organization*, Vol.4, No.5, 317.

tidak bisa sendirian dalam bekerja tetapi haruslah berkelompok, bersama-sama dengan pegawai/karyawan lainnya, duduk bersama dalam sebuah team. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di BPR syariah harus memiliki sifat *power sharing* dalam bekerja, sebagai bentuk profesionalisme, bahwa setiap mereka memiliki amanah, yang harus dipertanggungjawabkan. Dengan demikian ada kebersamaan antara sumber daya manusia.

Dalam konteks organisasi, mereka yang memegang *power* memiliki kewenangan untuk membuat keputusan dalam satu pekerjaan yang dipercayakan. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam tingkat manajemen, semakin besar juga *power* yang digenggamnya. Semakin besar juga pengaruh orang itu dalam menentukan hitam-putih, maju-mundur sebuah organisasi

a) Berbagi Power

Dalam organisasi tertentu tersentralnya *power* dalam satu komando dapat berbahaya. Dalam mengurangi risiko dari gagalnya penggunaan kewenangan yang terpusat, maka berbagi *power* menjadi keniscayaan.<sup>45</sup>

Namun bukan berarti setelah wewenang untuk mengambil keputusan itu telah didelegasikan, maka tanggung jawab sepenuhnya beralih ketangan eksekutornya. Orang yang mendelegasikan tugas tetap saja bertanggung jawab terhadap hasil akhir orang-orang yang diberikan tugas olehnya. Seorang pemimpin harus tetap bertanggung jawab terhadap keputusan yang dilakukan.

---

<sup>45</sup>Eko Santoso, "Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bekerja", *Jurnal Pemberdayaan*, Vol.3, No.2, 2019,81.



Berbagi power pada akhirnya akan menjadikan kerja lebih fokus. Top manajer hanya akan menangani persoalan yang memiliki prioritas tertinggi, sedang persoalan yang kurang penting akan diselesaikan oleh stafnya. Dengan demikian jalur pengambilan keputusan semakin pendek. Birokrasi yang pendek akan menempatkan semua persoalan segera ditangani dan juga bersifat efektif.

b) Harus Diimbangi Kontrol

Untuk memastikan delegasi tugas dapat di kerjakan dengan baik maka diperlukan manajemen kontrol. Kontrol menjadi titik sentral yang membedakan bagaimana individu dan organisasi merespon. Kontrol tidak hanya dipasrahkan pada tugas audit. Tetapi kontrol dikembangkan agar dapat dilakukan secara massif.<sup>46</sup>

2) *Information*

Dalam melaksanakan tugas sebagai penerima pendelegasian (*power sharing*), ditentukan oleh terbaginya informasinya yang diperoleh. Jika individu bertugas di unit terbawah tentunya banyak informasinya dari atas.<sup>47</sup> Sumber daya manusia di BPR syariah, harus peka dan memiliki akses informasi yang baik. Dalam rangka bisa meningkatkan skill, memicu inovasi dalam menciptakan produk, serta strategi dalam menjaring nasabah yang lebih banyak. Dengan informasi ini sumber daya manusia di BPR syariah tidak akan ketinggalan dalam mengembangkan diri.

Pada lingkungan lembaga keuangan data-data yang terkait informasi hari ini, seperti berapa besaran

---

<sup>46</sup>Almaraz, "Quality Management And The Process Of Change". *Journal Of Change Management*, Vol.7, No.2, 2017, 290.

<sup>47</sup>Lina Anatan Dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, (Bandung:Alphabeta, 2017), 23.

bagi hasil pada bulan ini dapat di akses dan bersifat transparan. Dan semua data-data seperti pembayaran karyawan, serta tentang laporan keuangan dapat diakses oleh seluruh orang. Memang tidak semua informasi dapat dibuka penuh untuk siapapun. Tetapi semua pihak bisa mendapatkan informasi berdasarkan proporsinya secara mudah.

a) Rekayasa laporan keuangan

Banyak organisasi yang dalam penyajian keuangan begitu confidential. Laporan keuangan direkayasa sedemikian rupa, sehingga bentuk yang disajikan untuk pemegang saham dengan yang diajukan kepada instansi pajak berbeda. Tradisi yang dikembangkan oleh bank syariah adalah membuka transparansi keuangan sebesar-besarnya. Langkah ini misalnya dengan menyebutkan informasi penting perusahaan dalam slip gaji yang diterima karyawan.

b) Tidak adanya broker informasi

Dengan adanya berbagi informasi, pihak-pihak yang selama ini diuntungkan karena telah menyimpan informasi perlahan akan hilang. Broker informasi tidak lagi relevan karena informasi dapat dilihat oleh semua orang dengan jelas. Dari sisi konsumen keterbukaan informasi juga menjadi keuntungan tersendiri.

3) *Knowledge Sharing* (pembagian pengetahuan),

Pembagian informasi yang diperlukan akan sia-sia bila tidak terjadi *knowledge sharing* (pembagian pengetahuan dan keterampilan), sehingga yang mengetahui teknik-teknik permainan hanya itu-itulah saja, akibatnya sebagian pegawai/karyawan tidak cukup pengetahuan dalam melaksanakan tugas.<sup>48</sup> *Knowledge Sharing* harus dimiliki oleh sumber daya

---

<sup>48</sup>Aditiya Andika, "Meningkatkan *Knowledge Sharing* Di Organisasi: Studi Literature Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*", *Jurnal Pasri*, Vol.9, No.3, 2020, 241.

manusia di BPR syariah, mengingat BPR syariah punya perbedaan yang sangat signifikan dengan BPR konvensional, sehingga sumber daya manusia di BPR syariah dituntut memiliki knowledge yang lebih jika di banding BPR konvensional. Mana mungkin sumber daya manusia di BPR syariah bisa memasarkan atau menjelaskan jika tidak memiliki knowledge tentang bank syariah. Pembagian pengetahuan dapat dilakukan sebagai berikut:

a) Membentuk knowledge

Membentuk knowledge pada diri seseorang bukan suatu hal yang mudah. Kebanyakan orang menempuhnya dengan metode klasikal. Cara ini juga diterapkan di bank BPRS Bandar Lampung. Namun dalam beberapa hal, manajemen lebih percaya pada proses penggalian informasi ilmu melalui pertemuan tatap muka.<sup>49</sup>

Dengan menggali pengetahuan dari karyawan, ada dua kemungkinan yang dapat terjadi. Pertama, dapat mengkoreksi bila praktik yang dijalankan salah. Dan kedua, bila sudah benar, pengalaman itu akan makin tergalai secara luas dalam dirinya.

Bila digambarkan dalam sebuah pyramid, pembentukan knowledge dibentuk dari lapisan terdasar berupa fakta-fakta awal yang telah di observasi. Seterusnya fakta-fakta ini dihimpun menjadi data yang siap untuk dipakai sebagai bahan analisis. Data yang telah diolah pada akhirnya menjadi kumpulan informasi. Informasi

---

<sup>49</sup>Abdal Jalal, "Knowledge Sharing Success For Sustaining Organizational Competitive Advantage". *Journal Procedia Economics And Finance* Vol.7, No.1, 155.

yang seterusnya teruji pada akhirnya menjadi ilmu pengetahuan sendiri.<sup>50</sup>

b) Mendeteksi Big Picture Perusahaan

Knowledge menjadi modal penting dalam memahami sebuah proses. Knowledge menjadi alat bagaimana informasi yang diterima seseorang harus ditindaklanjuti. Dalam konteks perbankan, seorang banker harus menguasai knowledge yang berkaitan dengan segala aspek bisnis. Termasuk aspek-aspek dasar memahami neraca dan laporan laba rugi.<sup>51</sup>

Dengan memiliki knowledge yang cukup, karyawan dapat melihat big picture perusahaan. Dan ia dapat mengambil keputusan yang lebih tepat. Kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi terdeteksi sejak dini. Data-data dan informasi yang relevan dioptimalkan untuk mengarahkan keputusan masa yang akan datang.

4) *Reward Sharing* (pembagian hadiah/ganjaran)

Imbalan untuk pemain/pekerja itulah yang disebut Reward. Reward tidak selalu berbentuk uang, tetapi juga penghargaan, sekurang-kurangnya pengakuan dari atasan. Jadi reward diterima terakhir, setelah ada prestasi.<sup>52</sup> Sebagai sumber daya manusia yang bekerja di BPR syariah harus dituntut berbuat adil, khususnya bagi pimpinan BPR syariah. Harus berlaku profesional terhadap karyawan yang dimilikinya, ketika ada karyawan yang berprestasi sebaiknya diberikan reward hadiah, begitupun jika ada karyawan

---

<sup>50</sup>Sri Hartini, "Analisis Pemborosan Perusahaan Mebel Dengan Pendekatan Lean Manufacturing (Studi Kasus Pt X Indonesia)", *Jurnal Jati Undip*, Vol.4, No.2, 2019,80.

<sup>51</sup>Hines Dan Peter, "The Seven Value Stream Mapping Tools", *International Journal Of Operation And Production Management*, Vol.1, No.1, 2008.

<sup>52</sup>Made Hendra Mulyamerta, "Pengaruh Prestasi Kerja, Reward, Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt BPR Nusamba Manggis", *Jurnal Emas*, Vol.3, No.8, 54.

yang berbuat salah sebaiknya diberi ganjaran.<sup>53</sup>  
Reward dapat dibagi menjadi beberapa bagian:

a) Bentuk reward

Perusahaan-perusahaan yang membukukan kinerja bagus, biasanya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan kunjungan ke cabang-cabang lain atau bersilaturahmi ke kantor pusat. Tetapi tidak semua cabang terbaik menghendaki penghargaan seperti ini. Ada cabang yang memilih agar karyawannya mendapatkan fasilitas naik haji.

Namun sebenarnya reward tidak selamanya diberikan dalam bentuk material. Rewards dalam pengertian bahasa-bahasa sosial seperti senyuman atau ucapan terimakasih. Ucapan terimakasih hakikatnya penghargaan atas jasa apa pun yang diberikan oleh seseorang.

b) Reward dan kesejahteraan

Dari sekian bentuk reward bonus bagi hasil pada perusahaan seperti akhir tahun paling signifikan untuk dibahas. Seperti diketahui gaji bulanan yang diterima karyawan pada dasarnya hanya bersifat “pinjaman” dimuka. Pendapatan yang sebenarnya adalah pendapatan bagi hasil.<sup>54</sup>

c) Berprestasi dan membutuhkan

Perolehan reward sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan. Kinerja yang memuaskan dan paling “tumbuh” akan memperoleh reward berbeda dari yang lain.

---

<sup>53</sup>Tom Rosman, “Measuring Psychology Students Information-Seeking Skills in a Situational Judgement Test Format Construction and Validation of the PIKE-P test” *European Journal Of Psychological Assessment*, Vol. 32, No.3, 2020,229.

<sup>54</sup>Rizky Multi Amalia, “Pemberian Reward Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Moted AHP Pada PT Anugerah Protecindo”, *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer*, Vol.3, No.2 Februari 2018, 2528.

d) Reward negatif

Kalau dinilai dari suatu kesalahan yang ditimbulkan tidak bisa ditoleransi, karyawan akan dipecat. Namun bukan berarti karyawan tidak sama sekali bisa berhubungan dengan perusahaan lain. Jika yang bersangkutan telah menjalankan sanksi dan perusahaan membutuhkan keahliannya, bisa saja dia diterima kembali sebagai pegawai *outsourcing*.<sup>55</sup>

Dalam pemberian punishment, ada satu sikap yang menjadi pedoman. Jika memang ditemukan kesalahan, sanksi harus dijatuhkan tanpa diringankan. Bukan berarti sebagai perusahaan yang bernapaskan Islam segala bentuk kesalahan dapat dimaafkan. Memaafkan perlu diberikan, namun proses hukum harus konsisten berjalan.

**b. M I K R (Militan, Intelek, Kompetitif, Regeneratif).**

1) Militan

Pilihan yang sulit tidak mungkin lahir dari individu yang pengecut, bukan pribadi yang loyo, tetapi pribadi yang mempunyai semangat yang tinggi dan teguh pendirian dalam mengerjakannya, itulah yang disebut Militan. Sumber daya manusia di BPR syariah harus berjiwa militan, tidak mudah menyerah dan putus asa. Mengingat BPR syariah sedang mengalami proses perkembangan sehingga dibutuhkan kesungguhan dari para sumber daya manusianya untuk bekerja dengan penuh semangat agar BPR syariah bisa bersaing dengan BPR konvensional dalam merebut pasar.

Seorang yang militan berarti orang yang memiliki semangat tinggi dalam memperjuangkan apa yang diyakini. Daya juang yang tinggi tercermin dari kesiapan mereka untuk mengorbankan apa yang

---

<sup>55</sup>Pratiwi, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Berprestasi Menggunakan Metode Multifactor Evaluation Process", *Jurnal Sistem Informasi*, Vol.5, No.2, 2018, 66.

dimiliki seperti harta dan jiwa untuk keridhaan Allah. Berikut adalah beberapa bagian dari militan:<sup>56</sup>

a) Militansi ala thariq

Militansi yang tumbuh di atas iman akan terus tumbuh dengan zikr. Makin banyak mengingat Allah, semakin yakin akan pertolongan-Nya. Karena orang yang militant akan konsisten menghadapi fase-fase perjuangan dan selalu berorientasi pada hasil (result oriented): keridhaan Allah.

b) Tidak takut mati

Buah dari sikap militan adalah tidak takut mati. Dalam pandangan seorang militant, kematian hanyalah jalan yang akan mendekatkan kepada Allah sekaligus meraih janji-Nya. Kematian bisa datang di tengah peperangan, tetapi bisa juga di atas pembaringan.

c) Siap dan terlatih

Selain berani mati seorang militant berani berjuang karena terlatih. Mereka bukanlah martir-martir yang asal “siap” dikorbankan.

2) Intelekt

Merupakan adalah kemampuan untuk menggunakan pikirannya dalam mencari sebuah solusi dari masalah-masalah yang ada. Orang intelek akan menggunakan semua knowledge dan skill yang membutuhkan untuk berprestasi. Sumber daya manusia di BPR syariah sangat dituntut untuk bisa berfikir cerdas (intelek), mampu membaca setiap peluang yang ada, kemudian dituntut untuk bisa lebih banyak menciptakan inovas produk di BPR syariah. Mampu menciptakan produk yang bernilai ekonomi dan dan berjalan sesuai dengan prinsip syariah. Mampu melihat kebutuhan apa saja yang dicari para

---

<sup>56</sup>Khairan Muhammad, “ Strategi Membangun SDM Yang Kompetitif, Berkarakter, Dan Unggul Menghadapi Era Disrupsi”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.2, No.1, 2017, 1724.

konsumen, sehingga dengan intelektualitas sumber daya manusia akan terus memajukan BPR syariah.

Kaum intelektual hanya bagian minoritas dari masyarakat.<sup>57</sup> Namun begitu, karena tingkat kualitas yang tinggi mereka sering tampil dalam kondisi genting mencari solusi bagi masalah yang dihadapi komunitasnya. Dengan demikian kaum intelek terbatas pada mereka yang memegang sederet gelar akademis. Mereka yang dengan gagasan dan ide-idenya mampu memberikan tawaran penyelesaian bagi persoalan yang muncul di tengah masyarakat. Berikut dimensi dari intelektual:

a) Mendayagunakan akal

Tanda masyarakat intelek adalah mereka mendayagunakan anugerah akal yang diberikan Tuhan untuk kepentingan manusia. Ia bisa seorang professor yang berkulat di laboratorium untuk mencari vaksin suatu penyakit. Ia bisa seorang da'i yang menyumbangkan pemikiran-pemikiran untuk mendamaikan kelompok yang sedang bertikai.

Masyarakat intelektual adalah masyarakat yang menggunakan akal sehatnya untuk menilai sesuatu. Tentang pendayagunaan akal ini, ada sebuah ungkapan yang menyebutkan "*Laa diina Liman Laa aqlalah*". Seseorang itu belum dianggap beragama dengan sempurna sehingga dia memaksimalkan potensi akalnya.

Orang yang intelek akan mendayagunakan semua knowledge dan skills yang dibutuhkan untuk berprestasi. Ia akan memaksimalkan attitude positif untuk mendorong kebutuhan memajukan diri dari lembaga tempatnya berkiprah.

b) Menghargai perbedaan

---

<sup>57</sup>Yolanda Safri;Iani, " Peran Modal Intelektual Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Perusahaan Yang Berkelanjutan", *Jurnal Arohmi*, Vol.5, No.1, 2019, 72.



Selain mendayakan aka, komunitas yang intelek juga menghargai perbedaan. Setiap orang bebas dan tidak ragu untuk mengungkapkan ide-ide terbaiknya tanpa takut dibodohi atau dimusuhi. Dalam komunitas intelektual, semua tidak harus sama, tidak harus seragam. Perbedaan justru diakui sebagai bagian unik dari penciptaan manusia.

Dalam menghargai kebebasan Islam mempunyai dua sikap. Pertama, Islam menjadikan sebagai hak yang dijamin bagi setiap orang yang pendapatannya layak diperhitungkan. Kedua, orang justru diseur untuk mengemukakan yang penting bagi agama dan jamaah.

c) Meningkatkan nilai tambah

Kekuatan intelek akan berperan pada peningkatan knowledge, dan keterampilan tinggi. Pemahaman yang mendalam pada suatu sistem yakni memahami hubungan sebab akibat yang terjadi dan memperkuat motivasi diri untuk berprestasi.<sup>58</sup>

d) Menangkap hikmah di setiap peristiwa

Seorang intelek memiliki banyak keunggulan. Ia melihat segala sesuatu dengan apa adanya , termasuk kenyataan bahwa dunia mengandung keragaman bangsa, bahasa, agamag, dan cara pandang. Sikap dan cara kerjanya selalu didasari oleh prasangka baik kepada Allah sebagai pengaruh zero base, iman, militasi dan rasa aman. Itulah yang membuat para intelektual merasa nyaman dan tidak terancam oleh adanya perbedaan. Potensi perbedaan di anggapnya akan memperkaya bagi jalannya pencapaian tujuan.

Seorang intelek mampu menangkap hikmah dalam setiap kejadian. Dia tidak lagi melihat

---

<sup>58</sup>Sentia Rapika, “Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi”, *Journal Management Insight*, Vol.12, No.2,2019, 64.

sesuatu peristiwa dari kacamata menyenangkan atau tidak menyenangkan. Tetapi dari cara pandang manfaat dan mudharat, karena pada dasarnya terlepas menyenangkan atau tidak adalah pelajaran berharga yang dapat diambil manfaatnya.<sup>59</sup>

### 3) Kompetitif

Kompetitif adalah mereka yang tidak saja memiliki penguasaan *knowledge* dan informasi yang dibutuhkan untuk berprestasi, tetapi juga mereka yang mempunyai kemauan untuk berperan serta menyumbangkan kinerja terbaiknya buat organisasinya. Kompetisi antara BPR syariah akan terus berjalan, khususnya dalam menarik nasabah, siapa yang memiliki jiwa kompetisi yang baik maka dia yang akan mendapatkan pasar. Sumber daya manusia di BPR syariah harus selalu siap dalam menjalani kompetisi, dengan bank konvensional. Sumber daya manusia harus kompetitif dalam menjalankan bisnisnya.<sup>60</sup>

Penguasaan teknologi tak lepas dari kualitas sumber daya insani yang ada. Karenanya untuk meraih keunggulan yang kompetitif diperlukan SDI yang kompeten. Karyawan yang kompeten adalah mereka yang tidak saja memiliki penguasaan *knowledge* dan informasi yang dibutuhkan untuk berprestasi, tetapi perlu adanya kemauan dalam berperan serta menyumbangkan kinerja terbaiknya untuk organisasi. Berikut dimensi dari kompetitif:

#### a) *Brand image*

Brand image yang kuat adalah sumber daya yang diberikan Allah dan tak ternilai. Suatu

---

<sup>59</sup>Yolanda Saftiriliani Fadilah, "Peran Modal Intelektual Sumber Daya Manusia", *Jurnal Tata Kelola*, Vol.5, No.1, 2019,19.

<sup>60</sup>Irman Mamulati, "Fenomenologi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Intelektual Dalam Amal Usaha", *Jurnal Accounting Dan Investment*, Vol.1. No.4, 2020. 75.

perusahaan berbasis syariah menjadi sebagian yang menonjol dalam aspek pemasaran semua produk dan jasa yang ditawarkan. Karyawan yang bekerja pada sebuah lembaga keuangan yang berbasis Islam akan menumbuhkan image tersendiri bagi dirinya.<sup>61</sup>

b) SDI mumpuni

Sebuah organisasi bisnis perlu memelihara dan menjaga keunggulan kompetitifnya untuk terus bisa dipenuhi. Dan mewujudkan sumber daya insane yang mumpuni. SDI yang militan dimiliki oleh karyawan yang beriman. SDI militant selalu konsisten bersemangat juang tinggi mewujudkan result yang telah digariskan organisasi. Sedangkan SDI yang intelek berarti karyawan yang memiliki power, informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk membuat keputusan terbaik dalam organisasi.

c) Menciptakan efesiensi

Dalam menjalankan misinya, sebuah perusahaan perlu menciptakan efesiensi sebagai bagian untuk meningkatkan kinerja. Efesiensi disini tidak selalu mengarah kepada penekanan jasa dan produk yang ditawarkan kepad nasabah dengan harga yang lebih rendah. Tetapi lebih mengarah pada pemberian layanan dengan nilai tambah yang lebih besar dari pesaing.

4) *Regeneratif*

Artinya kemampuan kompetitif atau kesuksesan yang didapatkan dan harus bisa dijaga terus-menerus serta diwariskan kepada generasiberikutnya. Generasi yang cakap adalah generasi yang dilahirkan dan dibangun serta bisa membangkitkan pemimpin yang kompetitif yang

---

<sup>61</sup>Fransisca Paramitasari, "Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian", *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.4,No.2, 2018, 75.

mempunyai waktu yang panjang. Sumber daya manusia di BPR syariah harus memiliki sifat regeratif, artinya para senior yang banyak memiliki ilmu dan pengalaman mau membagi kepada juniornya. Tidak pelit sharing dengan juniornya yang sedang proses pengembangan diri. Mewariskan yang baik dan meninggalkan yang buruk, dengan demikian BPR syariah akan selalu memiliki sumber daya manusia yang unggul.<sup>62</sup>

Berikut bahasan mengenai regeneratif:

a) fungsi regeneratif

Tercapainya sustainable competitiveness adalah bila organisasi bersifat regeneratif. Mendapatkan dua fungsi yaitu militansi dan intelektualitas. Fungsi militansi dapat disebut sebagai karakter khas yang harus terus dibentuk.

b) menjangkau pemimpin masa depan

Dalam kerangka menyiapkan sumber daya manusia yang terampil dan siap menghadapi tantangan, manajemen telah menyiapkan sistem yang secara simultan akan menyeleksi bibit-bibit masa depan.<sup>63</sup>

c) terus tergantikan

Selain itu roda kepemimpinan pun akan berjalan dinamis. Tidak akan adanya alasan seorang karyawan tidak boleh memimpin karena dipandang belum cukup senior. Sebaliknya kemampuan dan kerja keras yang telah dibuktikan akan menjadi tiker pantas dan tidaknya karyawan duduk pada posisi pemimpin.

---

<sup>62</sup>Riawan Amin. *Indonesia Militan (Intelek, Kompetitif, dan Regeneratif)*. (Jakarta:Celestial Publishing,2008).

<sup>63</sup>Trimulato, "Pentingnya Penerapan Celestial Management Bagi Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah", *Journal Of Islamic Economics*, Vol.1, No.2, 2017,204.

#### D. Badan Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)

##### 1. Pengertian badan pembiayaan rakyat Syariah

Adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah BPRS berdiri berdasarkan Undang-undang No 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan Peraturan Pemerintah (PP) No 72 tahun 1992 mengenai Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil. Namun setelah terjadi perubahan BPRS diatur dalam Undang-undang No 10 Tahun 1998.

Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) memang untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi islam terutama masyarakat ekonomi yang menengah ke bawah dimana lokasinya ada di pedesaan yang belum terjangkau secara maksimal oleh layanan bank umum. Tidak hanya itu, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) tersebut juga menambah lapangan kerja terutama di tingkat kecamatan sehingga arus urbanisasi ini bisa dikurangi, dan yang tak kalah penting juga adalah membina *ukhuwah islamiyah* melalui kegiatan ekonomi untuk meningkatkan pendapatan perkapita sehingga kualitas hidup akan lebih memadai.

##### 2. Sistem pembiayaan yang dilakukan BPRS

- a. Sistem bagi hasil (pembiayaan Mudharabah, pembiayaan Musyarakah.
- b. Sistem jual beli (Pembiayaan Murabahah, Pembiayaan Istishna, Pembiayaan Salam)
- c. Sistem Sewa (Pembiayaan Ijarah, Pembiayaan Multijasa, Ijarah Munthaiyah Bin Tamblik)

##### 3. Kegiatan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang diperbolehkan

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.

- b. Menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).
  - c. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia, deposito berjangka, sertifikat deposito, dan atau tabungan pada bank lain.
4. Kegiatan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang dilarang
- a. Menerima simpanan dalam bentuk giro dan ikut serta dalam lalu lintas pembayaran.
  - b. Melakukan kegiatan usaha dalam bentuk valuta asing.
  - c. Melakukan penyertaan modal (suatu usaha untuk memiliki perusahaan yang baru atau yang sudah berjalan, dengan melakukan setoran modal ke perusahaan tersebut).
  - d. Melakukan usaha perasuransian.
  - e. Melakukan usaha lain di luar kegiatan usaha sebagaimana disebutkan pada kegiatan usaha yang boleh dilakukan oleh BPRS.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id), diakses pada tanggal 23 Juli 2023, pukul 23.00 WIB

**DAFTAR RUJUKAN**

- Abim Rizqi Rohmawan, Dan Bagas Dwi “Determinan Praktik Nilai-Nilai Bisnis Islam: Implikasi TCM (*The Celestial Management*)” Vol.5, No.2, Juli-Desember 2019.
- Abdal Jalal, “Knowledge Sharing Success For Sustaining Organizational Competitive Advantage”. *Journal Procedia Economics And Finance* Vol.7, No.1.
- Abu Fahmi, *HRD SYARIAH Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Aditiya Andika, “Meningkatkan Knowledge Sharing Di Organisasi: Studi Literature Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing”, *Jurnal Pasri*, Vol.9, No.3, 2020.
- Ahmad Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktek The Celestial Management*, Jakarta: Salemba Empat, 2010
- Ahmad Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- A. Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktek The Celestial Management*, Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Almaraz, “Quality Management And The Process Of Change”. *Journal Of Change Management*, Vol.7, No.2, 2017.
- Almasri, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Humnika* Vol.4, No.2, 2021.

Budi Sarasati Dan Herbudhi Setio, “The Celestial Management: Kajian Historis Resiliensi Bank Muamalat Melewati Krisis Ekonomi” *Jurnal Nisbah*, Vol.7, No.2, 2021.

Category, (online) tersedia di <http://banksyariahbandarlampung.co.id/category/bank-syariah>

Desi Anasqoty, “Penerapan Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan” *Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, Volume 4, Nomor 2, Desember 2015.

Dqlab, "Teknik Tringulasi dalam Pengolahan Data Kualitatif," Dqlab.id, 10 Februari 2021, <https://www.dqlab.id/teknik-triangulasi-dalam-pengolahan-data-kualitatif>.

Fadilah, Yolanda Safriliani, “Peran Modal Intelektual Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Tata Kelola*, Vol.5, No.1, 2019.

George R. Terry, Guide to Management, Alih Bahasa J. Smith. D.F.M(Jakarta: Bumi Aksara, 2009).

Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia(Yogyakarta: Gadjah MadaUniversity Press, 2011).

Hartini, Sri, “Analisis Pemborosan Perusahaan Mebel Dengan Pendekatan Lean Manufacturing (Studi Kasus Pt X Indonesia)”, *Jurnal Jati Undip*, Vol.4, No.2, 2019.

Herry Syafrial, “Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Sumber Hukum Islam” *Jurnal Ilmiah Publika*, Vol. 9, No.2, Desember 2021.

Hines Dan Peter, “The Seven Value Stream Mapping Tools”, *International Journal Of Operation And Production Management*, Vol.1, No.1, 2008.

Human Falah: Volume 4. No. 2 Juli – Desember 2017



- Ihsa Rahmat, "The Celestial Management Ikhtiar Mewujudkan Budaya Organisasi Islam" *Jurnal Membangun Profesionalisme Keilmuan*, Vol.5, No.1, 2020.
- Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*. Jakarta:Erlangga, 2018.
- John M. Echols, *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia, 2005.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Mamulati, Irman , "Fenomenologi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Intelektual Dalam Amal Usaha", *Jurnal Accounting Dan Investment*, Vol.1. No.4, 2020.
- Mathew B. Miles dan Amichael Hubermen, *Qualitative Data Analysis (Analisis Data Kualitatif)*, terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi (Jakarta: Universitas Indonesia, 1992).
- Muhammad. 2003. Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Hukum Islam Al-Mawarid*. Edisi X. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam UII.
- Muhammad, Khairan, " Strategi Membangun SDM Yang Kompetitif, Berkarakter, Dan Unggul Menghadapi Era Disrupsi", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.2, No.1, 2017.
- Mulyamerta, Made Hendra, "Pengaruh Prestasi Kerja, Reward, Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt BPR Nusamba Manggis", *Jurnal Emas*, Vol.3, No.8.
- NgalimPurwanto, *Prinsip-Prinsip Dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- Nilam Sari, Abrar Amri, "Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah : Analisis Kualitas dan Kinerja

- Pegawai”, *Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, Vol.18,no.2,2018.
- Paramitasari, Fransisca , “Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.4,No.2, 2018.
- Pratiwi, “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Berprestasi Menggunakan Metode Multifactor Evaluation Process”, *Jurnal Sistem Informasi* , Vol.5, No.2, 2018.
- Rapika, Sentia, “Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi”, *Journal Management Insight*, Vol.12, No.2,2019.
- Riawan Amin. *Indonesia Militan (Intelek, Kompetitif, dan Regeneratif)*. Jakarta:Celestial Publishing,2008.
- Safriani,Yolanda,“ Peran Modal Intelektual Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Perusahaan Yang Berkelanjutan”, *Jurnal Arohmi*, Vol.5, No.1, 2019.
- Santoso,Eko, “Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bekerja”, *Jurnal Pemberdayaan*, Vol.3, No.2, 2019.
- Siagin, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Hidayah, “Manajemen langit (celestial management) sebagai pendekatan spiritual dalam praktik bisnis” *Jurnal Manajemen*, Vol.6, No.2, 2016.
- Sofie, “Identifikasi Manajemen Sumber Daya Manusia” *Jurnal Uniaga*, Vol.3, No. 1, 2017.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2014).

Tom Rosman, "Measuring Psychology Students Information-Seeking Skills in a Situational Judgement Test Format Constriction and Validation of the PIKE-P test" *European Journal Of Psychological Assessment*, Vol. 32, No.3, 2020.

Trimulato, "Urgensi Penerpan Celestial Management Bagi Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah" *Jurnal Muslim Heritage* Vol.1, No.1, Mei-Oktober 2016.

Veterbeen, Frank, "*Management Control, Result-Oriented Culture Dan Public Sector Performance:Empirical Evidence On New Public Management*", *Journal Organization*, Vol.4, No.5.

Wikipedia, Manajemen sumber daya manusia

Winda Sari, "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan" *Jurnal Ilmu Inforasi Kepustakaan dan Kearsipan*, Vol.1, No. 1, 2018.

Yati Afiyanti, "Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Keperawatan Indonesia*, Volume 12 No. 2 (Juli 2008): 1-5, <https://media.neliti.com/media/publications/106002-ID-validitas-dan-reliabilitas-dalam-penelit.pdf>.

### **Daftar Rujukan Informan**

Bambang Hermanto, S.E selaku manager operasional dan umum BPRS Bandar Lampung wawancara dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus 2023 Pukul 10.17 WIB.

Berlian Fenis Agustin, S.E selaku service asisstant BPRS Bandar Lampung wawancara dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus 2023 Pukul 10.30 WIB

Dara Saskaya, A.Md. selaku funding officer BPRS Bandar Lampung wawancara dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus 2023 Pukul 10.28 WIB.

Edwin Saputra, S.E selaku team leader marketing BPRS Bandar Lampung wawancara dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus 2023 Pukul 13.00 WIB.

Fitri Wahyuni selaku customer service BPRS Bandar Lampung wawancara dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus 2023 Pukul 10.30 WIB.

Putri Deli Suciani, S.Kom, selaku admin pembiayaan BPRS Bandar Lampung Wawancara Dilaksanakan Pada Tanggal 1 September 2023 Pukul 11.00 WIB.

Regita Andini, S.E selaku accounting BPRS Bandar Lampung wawancara dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus 2023 Pukul 10.30 WIB

Rinaldy Tris Saputra, selaku sales officer BPRS Bandar Lampung wawancara dilaksanakan pada tanggal 1 September 2023 Pukul 09.00 WIB.

Syamsul Hilal S.Ag, M.Ag, selaku anggota dewan pengawas syariah BPRS Bandar Lampung wawancara dilaksanakan pada tanggal 11 September 2023 pukul 10.20 WIB

## LAMPIRAN

### Lampiran Foto Kegiatan di BPRS Bandar Lampung





**Lampiran Foto Wawancara kepada Anggota DPS**



## Lampiran Hasil Penemuan Data

**Tabel 3.1**  
**Tema Pelatihan pada BPRS Lampung**

Tahun	Tema Pelatihan	Jumlah Karyawan	Realisasi	Pencapaian
2019	3. Aspek Legal dan Pembuatan Kontrak Peranjian Perbankan Syariah	57	40	21
2020	4. Monitoring dan Pengembangan Pembiayaan Bermasalah	68	52	39
2021	5. Melalui peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Bidang Pembiayaan PT BPRS Lampung	55	30	24
2022	6. <i>Basic Collection</i>	57	40	26
	7. Penerapan anti Riba dalam pelaksanaan kegiatan operasional bank syariah	52	36	21
2023	2. Peningkatan kualitas pelayanan dalam sinergi kehidupan bank syariah	58	47	39

Sumber : Data dari BPRS Lampung

**Tabel 3.2**  
**Jadwal Karyawan BPRS Lampung**

Senin-Kamis	07.00	Absen Pagi
	07.00-07.30	Meeting Pagi dan doa bersama
	07.30-12.00	Pelaksanaan Kegiatan
	12.00-12.45	Istirahat, Shalat dan Makan
	12.45-15.15	Pelaksanaan Kegiatan
	15.15-15.50	Shalat
	15.50-17.00	Pelaksanaan Kegiatan dan Absen Pulang
Jum'at	07.30	Absen Pagi
	07.30-08.30	Mengaji bersama, dan doa bersama disertai kajian.
	08.30-11.30	Pelaksanaan Kegiatan
	11.30-13.00	Istirahat, Shalat, dan Makan.
	13.00-15.00	Pelaksanaan Kegiatan
	15.00-15.45	Shalat
	15.45-16.00	Pelaksanaan Kegiatan dan Absen Pulang

*Sumber: Data dari pihak BPRS Lampung*



**Tabel 3.3**  
**Kategori Pencapaian Kinerja Karyawan**

Predikat	Skala Nilai	Job Grade	Jumlah Karyawan
Excellent	Menunjukkan kinerja luar biasa/istimewa	1-2 Tahun	6
Very Good	Menunjukkan kinerja yang memuaskan sangat baik	2-3 Tahun	12
Good	Menunjukkan kinerja yang baik memenuhi ekspektasi	3-5 tahun	28
Super Performance	Menunjukkan kinerja yang luarbiasa/istimewa	1-2 tahun	8
Very Good Performance	Menunjukkan kinerja yang memuaskan sangat baik	2-3 tahun	14
Requries Some Improvements	Perlunya perbaikan untuk membantu meningkatkan kinerja	5-7 tahun	4
Under Performance	Tidak memperhatikan kinerja yang sesuai/diharapkan	>7 tahun	0

*Sumber : Data dari BPRS Lampung*

**Tabel 3.4**  
**Total Aset Dan Laba Bersih Pada BPRS Bandar Lampung**

Periode	Total Aset	Lab Bersih
Januari 2020	541.087.000	80.738.900
Maret 2020	553.973.083	86.782.000
Juni 2020	573.465.000	93.891.445
Januari 2021	586.081.020	95.780.332
Maret 2021	598.017.021	110.348.000
Juni 2021	627.098.000	152.891.000
Januari 2022	650.986.012	179.083.000

Maret 2022	674.000.482	180.342.965
Juni 2022	714.736.928	197.472.531
Januari 2023	720.000.000	225.940.000
Maret 2023	735.542.000	240.843.000
Juni 2023	762.283.000	256.073.000

Sumber:<https://banksyariahbandarlampung.co.id>

**Tabel 3.5**  
**Tingkat Kepuasan Nasabah**

Tingkat Penilaian	Nilai	Keterangan
2019	4	Puas
2020	4	Puas
2021	5	Sangat puas
2022	4	Puas
2023	5	Sangat puas

Sumber : Data dari BPRS Lampung

**Tabel 3.6**  
**Jumlah Pembiayaan Triwulan di BPRS Bandar Lampung**

Periode	Jumlah Pembiayaan
Januari 2020	152.000.000
Maret 2020	187.926.000
Juni 2020	236.810.651
Januari 2021	279.043.643
Maret 2021	302.974.000
Juni 2021	317.522.000
Januari 2022	376.318.001
Maret 2022	390.000.361
Juni 2022	416.800.107
Januari 2023	421.930.200
Maret 2023	589.005.820
Juni 2023	610.273.000

Sumber:<https://banksyariahbandarlampung.co.id>

## Lampiran Hasil Wawancara

### Data Informan

**Tabel Data Informan**

Nama	Jabatan	Umur	Status Pegawai
Dr. Syamsul Hilal S.Ag, M.Ag	Anggota DPS	54 Tahun	Tetap
Bambang Hermanto, S.E	Manager Operasional & Umum	37 Tahun	Tetap
Edwin Saputra,S.E	Team Leader marketing	30 tahun	80%
Regita Andini,S.E	Accounting	25 tahun	Tetap
Misna warita,	Teller	27 tahun	Tetap
Fitri wahyuni, S.E	Customer service	24 tahun	Tetap
Rinaldy Tri Saputra	Sales Officer	24 tahun	Tetap
Berlian feni agustin, S.E	Service asisstant	25 tahun	Tetap
Dara saskaya, A.Md.	Funding Office	24 tahun	80%
Putri Deli Suciati, S.Kom	Admin Pembiayaan	27 tahun	Tetap

*Sumber : Data fisik dari BPRS Bandar Lampung*

No	Pilar Celestial Management	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
1	ZIKIR	1. <i>Zero Based</i>	1. Bagaimana prinsip yang bapak/ibu lakukan dalam menjalankan pekerjaan yang bersih, jenis dan apa adanya?	1. Bekerja di sini tidak boleh haus akan kekuasaan, dan tergiur uang bank mengajarkan untuk selalu jalankan kewajibanmu sesuai tugasmu dan jangan tinggalkan Tuhanmu (Fitri Wahyuni selaku customer service) 2. Selalu ingat tujuan utama kita bekerja yaitu mencari keberkahan (Regita Andini, selaku Accounting)
		2. Iman	2. Bagaimana	1. Jadwal pada BPRS

			<p>pelaksanaan sistem jadwal kegiatan di BPRS sehari-hari mengenai keyakinan kita terhadap Allah?</p>	<p>Bandar Lampung menerapkan jika pagi 07.30 kita diharuskan doa pagi, lalu setelah itu baru memulai segala kegiatan dan kemudian di jam siang kita istirahat solat dan makan , selanjutnya pada saat sore ashar kita juga diwajibkan untuk shalat (Misna Warita, selaku teller)</p> <p>2. Jadwal mengenai keyakinan atau keamanan juga diterapkan dengan diwajibkan nya pada hari jumat membaca Al-Quran bersama jika ada hari besar Islam selalu kami rayakan (Bambang Hermanto, selaku Manager)</p>
		3. Konsisten	3. Bagaimana cara ibu menjalankan pekerjaan agar selalu konsisten pada tujuan?	1. Saya haru benar-bener semangat dan mengejar target yang ingin saya capai seperti apa, saya juga memiliki tujuan seperti contoh tahun ini saya harus menjadi salah satu karyawan terbaik.
		4. Result Oriented	4. Bagaimana bapak ibu mengimbangi dunia dan akhirat dalam pekerjaan	1. Saya mengikuti semua aturan yang ada di BPRS ini dan memang

			<p>yang dilaksanakan di BPRS?</p>	<p>menurut saya, saya bekerja disini bisa menyeimbangkan dunia dan akhirat saya karena saya tidak diberikan batasan untuk beribadah. (Dara Saskaya, selaku Funding officer).</p> <p>2. Karyawan disini diberikan aturan-aturan yang sesuai dengan prinsip syariah. Aturan tersebut mencakup kegiatan keagamaan di lingkungan bekerja. Seperti shalat berjamaah, mengaji bersama, mengikuti majelis ta'lim mingguan atau bulanan, dan menggunakan pakaian sesuai dengan aturan-aturan Islam seperti jika perempuan menggunakan pakaian yang menutup aurat” Bambang (Hermanto,S.E selaku manager )</p>
2	PIKR	1. <i>Power Sharing</i>	1. Bagaimana sistem kekuasaan pimpinan pada BPRS Bandar Lampung?	8. Pimpinan di BPRS sangat bijak dalam menjalankan tugasnya, kami tidak diberikan tekanan dalam artian pimpinan menetapkan sistem musyawarah dan

				selalu banyak bertukar pendapat (Bambang Hermanto selaku Manager)
		2. <i>Information Sharing</i>	2. Bagaimana proses penerimaan dan penyampaian informasi mengenai BPRS Bandar Lampung kepada sesama karyawan atau pimpinan?	1. Semua karyawan pada BPRS Bandar Lampung menerapkan information sharing dengan bertukar informasi melalui sebuah pelatihan. Pelatihan pada BPRS di yang peneliti temukan datanya yaitu dari 2019 seperti pelatihan aspek legal dan perjanjian syariah. Pelatihan ini akan membuat karyawan bertukar pikir dan mendapatkan informasi baru mengenai perbedaan mendasar bank syariah dan bank konvensional. Selanjutnya pada tahun 2020 diadakan pelatihan mengenai monitoring pembiayaan bermasalah yang mengacu pada tata cara penyelesaian pembiayaan bermasalah pada BPRS Lampung. Dan pada tahun ini 2023 membahas tentang kualitas

				<p>pelayanan sebagai perbankan syariah yang beradab (Putri Deli Suciati , selaku Admin pembiayaan).</p>
		<p>3. <i>Knowledge Sharing</i></p>	<p>3. Bagaimana tindakan yang dilakukan BPRS dalam tukar menukar ilmu pengetahuan pada karyawan?</p>	<p>1. Ada beberapa karyawan yang mendapatkan pelatihan khusus untuk kebutuhan kegiatan operasional bank, dimana nanti mereka akan menyalurkan dan saling bertukar pengetahuan yang didapatkan. (Bambang Hermanto, Manager)</p>
		<p>4. <i>Reward Sharing</i></p>	<p>4. Bagaimana BPRS Bandar Lampung memberikan apresiasi terhadap apa yang telah karyawan capai?</p>	<p>1. Bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan berupa kenaikan jabatan, kompensasi seperti fentaris kendaraan, lalu pemberian beasiswa.</p>
3	MIKR	<p>1. Militan</p>	<p>1. Apa yang membuat bapak/ibu semangat tinggi dalam bekerja di BPRS ini?</p>	<p>1. Yang membuat saya semangat bekerja disini adalah sistem manajemen yang diterapkan oleh BPRS dimana semua sesuai dengan prinsip syariah serta diberikan peluang untuk menggali</p>

			kemampuan sebanyak-banyaknya. (Rinaldy Tri Saputra, selaku sales officer).
	2. Intelek	2. Bagaimana cara ibu menyelesaikan permasalahan yang ada pada BPRS?	1. Setiap kendala permasalahan mengenai perbankan itu kita selesaikan nya melalui diskusi, musyawarah kemudian di tindak lanjuti yang perlu di benarkan. (Edwin Saputra, Team Leader Marketing)
	3. Kompetitif	3. Bagaimana bapak/ibu meningkatkan kompetitif yang dimiliki untuk mengimbangkan prestasi yang bapak/ibu miliki?	1. Saya selalu melatih skil yang saya miliki untuk memajukan BPRS ini dan dalam hal ini kita harus memiliki tujuan agar prestasi yang kita miliki dapat dihargai.(Misna Warita, selaku Teller)
	4. Regeneratif	4. Bagaimana bank tetap menjaga kualitas bank di era semua karyawan terlatih tidak selamanya akan bekerja di BPRS?	1. Kalau karyawan baru pasti ada dan memang namanya baru kita juga memberikan ilmu yang kita miliki kepada karyawan baru di BPRS ini sampai dia mengerti dengan



				tugas dia, karena jika karyawan baru cepat mengerti maka kegiatan lain tidak terhambat (Bambang Hermanto, Selaku Manager)
--	--	--	--	---

### Hasil Wawancara Dampak Penerapan Celestial Management

1. Keterbukaan
2. Peningkatan Kualitas
3. Peningkatan Kinerja Keuangan
4. Kepuasan Nasabah

**Referensi :** Trimulato, “Urgensi Penerapan Celestial Management Bagi Sumber Daya Manusia di Bank Syariah”, *Jurnal Muslim Heritage*, Vol. 1 No. 1 (2016)

**Tabel Dampak Penerapan Celestial Management**

No	Dampak Penerapan Celestial Management	Pertanyaan	Jawaban
1	Internal	1. Bagaimana dampak internal yang terjadi dengan adanya penerapan celestial management?	1. Dengan adanya manajemen celestial pada BPRS memberikan ruang keterbukaan antara karyawan dan pimpinan dan segala informasi tentang BPRS. (Berlian Feni Agustin, Service

			<p>Asisten).</p> <p>2. Peningkatan kualitas juga terlihat dari sumber daya manusianya yang ada. Hal ini dapat dilihat dari bobot yang dimiliki karyawan dan penanganan dalam menyelesaikan permasalahan pada BPRS serta peningkatan-peningkatan yang di alami karyawan. (Edwin Saputra, selaku team leader marketing</p> <p>3. Kinerja keuangan pada BPRS semakin meningkat karena mmeiliki sumber daya manusia yang terbentuk dari celestial management pada bank. Hal ini akan membuat bank semakin terarah dalam mencapai tujuan sehingga BPRS semakin meningkatkan kinerja keuanganya. (Bambang Hermanto, selaku Manager)</p>
2	Eksternal	2. Bagaimana dampak internal yang terjadi dengan adanya penerapan celestial management?	1. Dampak secara eksternal yang dirasakan adalah peningkatan nasabah karena mereka puas terhadap kinerja yang BPRS berikan (Bambang Hermanto, selaku manager).

			<p>2. Manajemen di BPRS baik terlihat dari segala bentuk pelayanan dan penanganan masalah oleh karyawan saya puas terhadap layanan BPRS Bandar Lampung (Miswanto, nasabah BPRS Bandar Lampung).</p>
--	--	--	---





# BANK SYARIAH BANDAR LAMPUNG

## BPRS BANDAR LAMPUNG

"Berdasar Syariah Insya Allah Lebih Barokah"



Nomor : 043/03/Dir/OP/BL/1/2023  
Lampiran :-

Bandar Lampung, 27 Januari 2023

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Intan Lampung  
di -  
Bandar Lampung

Perihal : Permohonan Izin Pra Riset

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan bimbingan dan perlindungan-Nya kepada kita semua.

Menunjuk surat Saudara Nomor : 306/Un.16/DE/PP.00.9/12/2022 Tanggal 28 Desember 2022 perihal : Permohonan Izin Pra Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan untuk memberikan Izin Riset kepada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan dengan data sebagai berikut:

Nama : Ida Ayu Subekti  
NPM : 1951020333  
Jurusan : Perbankan Syari'ah  
Judul Penelitian : Penerapan Caelestial Management Bagi Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Studi BPR Syariah Bandar Lampung)  
Lokasi Penelitian : BPRS Bandar Lampung

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Billahittaufiq Wal Hidayah*  
*Wassalamu'alikum Wr. Wb.*

BPRS Bandar Lampung



**Andi Novia Jananjawa**  
Direktur



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmtn, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
 Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B- 2442 / Un.16/ P1/ KT/ X/ 2023

**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
 NIP : 197308291998031003  
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**PENERAPAN CELESTIAL MANAGEMENT BAGI SUMBER  
 DAYA MANUSIA DI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH  
 (Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung)**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
IDA AYU SUBEKTI	1951020333	FEBI/ PS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 19 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir .

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

Bandar Lampung, 20 Oktober 2023  
 Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
 1973082.391998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

# PENERAPAN CELESTIAL MANAGEMENT BAGI SUMBER DAYA MANUSIA DI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH

*by* Perpustakaan Pusat

---

**Submission date:** 19-Oct-2023 08:48PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2200360000

**File name:** TURNITIN-\_IDA\_AYU\_SUBEKTI.docx (272.58K)

**Word count:** 9271

**Character count:** 60892

## PENERAPAN CELESTIAL MANAGEMENT BAGI SUMBER DAYA MANUSIA DI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH

### ORIGINALITY REPORT

**19%**  
SIMILARITY INDEX

**20%**  
INTERNET SOURCES

**10%**  
PUBLICATIONS

**13%**  
STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<b>lppm.ibrahimy.ac.id</b> Internet Source	2%
2	<b>abdulhamid.id</b> Internet Source	2%
3	<b>eprintslib.ummgil.ac.id</b> Internet Source	1%
4	<b>garuda.ristekdikti.go.id</b> Internet Source	1%
5	<b>eprints.umpo.ac.id</b> Internet Source	1%
6	<b>ojs.unida.ac.id</b> Internet Source	1%
7	<b>journal.ikopin.ac.id</b> Internet Source	1%
8	<b>Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang</b> Student Paper	1%
9	<b>repository.uir.ac.id</b> Internet Source	1%
10	<b>ejournal.fiaiunisi.ac.id</b> Internet Source	1%
11	<b>repositori.uma.ac.id</b> Internet Source	1%
12	<b>banksyariahbandarlampung.co.id</b> Internet Source	1%

13	<a href="http://journal.unimma.ac.id">journal.unimma.ac.id</a> Internet Source	1%
14	<a href="http://www.ejurnal.iaisyarifuddin.ac.id">www.ejurnal.iaisyarifuddin.ac.id</a> Internet Source	1%
15	Submitted to Universitas Islam Bandung Student Paper	1%
16	<a href="http://pdfslide.net">pdfslide.net</a> Internet Source	1%
17	<a href="http://www.ojk.go.id">www.ojk.go.id</a> Internet Source	1%
18	<a href="http://hk.syariah.radenintan.ac.id">hk.syariah.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1%
19	<a href="http://www.kompasiana.com">www.kompasiana.com</a> Internet Source	<1%
20	<a href="http://eprints.stainkudus.ac.id">eprints.stainkudus.ac.id</a> Internet Source	<1%
21	<a href="http://e-campus.iainbukittinggi.ac.id">e-campus.iainbukittinggi.ac.id</a> Internet Source	<1%
22	<a href="http://a-research.upi.edu">a-research.upi.edu</a> Internet Source	<1%
23	<a href="http://rencute-ozha.blogspot.com">rencute-ozha.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
24	<a href="http://mutemeuthia.blogspot.com">mutemeuthia.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
25	<a href="http://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	<1%
26	<a href="http://doaj.org">doaj.org</a> Internet Source	<1%
27	<a href="http://ejournal.iain-tulungagung.ac.id">ejournal.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	<1%

[www.scilit.net](http://www.scilit.net)



28	Internet Source	<1 %
29	<a href="https://discoverysusandrk.wordpress.com">discoverysusandrk.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="https://ijtihad.iainsalatiga.ac.id">ijtihad.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="https://journaldevs.unesa.ac.id">journaldevs.unesa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="https://ejournal.kopertais4.or.id">ejournal.kopertais4.or.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="https://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	<1 %
35	<a href="https://devisospita88.blogspot.com">devisospita88.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="https://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	Melly Nuryani. "KEPRIBADIAN DAN PROFESIONALITAS GURU DALAM MENINGKATKAN PROSES BELAJAR MENGAJAR SISWA", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2020 Publication	<1 %
38	<a href="https://oaji.net">oaji.net</a> Internet Source	<1 %
39	Submitted to IAIN Samarinda Student Paper	<1 %
40	<a href="https://esqie.wordpress.com">esqie.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="https://repository.umj.ac.id">repository.umj.ac.id</a> Internet Source	<1 %

42 Denthly Anisha, Afiaty Kurniasih, Adi Rahmannur Ibnu. "PERSEPSI KARYAWAN BANK SYARIAH TERHADAP KONSEP KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN CELESTIAL MANAGEMENT", NISBAH: JURNAL PERBANKAN SYARIAH, 2019  
Publication <1%

---

43 [ejournal.uin-malang.ac.id](http://ejournal.uin-malang.ac.id)  
Internet Source <1%

---

44 [vdocuments.net](http://vdocuments.net)  
Internet Source <1%

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 5 words

Exclude bibliography  On